CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ADELAIDA MENDOZA CRUZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 60262001
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 24/07/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza.
CC. 60262001



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC. 60262001



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC. 60262007



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC. 60262007



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS**. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de BUCARAMANGA, a los (23) días del mes de 07 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adeleida Mendoza
CC. 60 262 007



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ADRIANA PATRICIA FLOREZ CORONADO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 28054818
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra **el TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Florez

CC: 28.054.818 capitanejo



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, esta contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Flores
cc:28.054.818 capitanejo

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Flores

cc:28.054.818 capitanejo



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación Inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Flores

cc. 28.054.818 capitanejo



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados sí ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al **EMPLEADOR** para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, pofigrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Mora

cc.28-054-818 capitanejo



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ALBINA SANTAMARIA JEREZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37618287
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) articulo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jerez
CC. 37618287 P.P.A



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el Incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jaraz

CC. 37618287 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jaraz

CC. 37618287 pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jara
CC. 37618287 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jaret
cc. 37618287 PtA



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ANAI TORRES BARAJAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37544431
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Ana° Torres Barajas
CC. 37544431
PIA



INDICE DERECHO

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ana Torres B

CC. 37544431 Pto



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ana Torres B

CC. 37544451 PTA

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Anai Toirac B
CC. 37544431 Pla



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, esta deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ana Torres B

cc. 37544431



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ANDREA SANABRIA QUESADA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102357062
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sanabria

CC. 1.102357062.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocería suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sanabria
cc. 1.102-337062



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales, EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sandoval
CC. 1.102354062

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sanabria
cc. 1.102.357.062

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral **EL TRABAJADOR** se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Zambrano

CC. 1.102357062



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ANGI CARINA SIERRA BECERRA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1005541512
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carina Sierra

CC. 1005541512



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 Ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carina Sierra
cc. 1005541512 bta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturalsza 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carina Sierra

cc. 1005547572 p1A



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO**. EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carlos Sierra
cc. 1005541512 PTA

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al **EMPLEADOR** para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del **EMPLEADOR** se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carina Sierra
cc. 1065547572 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: AURA MARIA VILLAMIZAR SANCHEZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102349495
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Aura Maria Villamizar
CC. 1102 349 495



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Aura Maria Urbano
cc. 1102 349 495
pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Aura Maria Urbano
cc. 1102 349 495.
pfa



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del articulo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Aora Maria Urlamos
cc 1oz 349 495
pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (16) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Aura María Villamizar
cc:1102 349 495
PtA



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: BLANCA NIEVES CHACON
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1005334354
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, iPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohibe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacón

cc.1005334354 f/Blanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Bianca chacón

cc. 1005334354

f/Bianca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacón
cc. 1005334354
f/Blanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacón
cc. 1005334354
f/Blanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca Chacón

cc. 1005334354
f/blanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: CARLOS VICENTE PEÑA VEGA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 91350653
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 05/07/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC. 91350653



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC. 91350653.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Pena

CC. 91350653



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación; así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS**. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de BUCARAMANGA, a los (4) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC. 91350653.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

Cand - OK

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

CCF-OK
EPS-OK
ARL-OK

Datos del empleado
Nombre del trabajador: CELINA SANDOVAL DURAN
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37617052
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 02/05/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Celina Sandoval Duran
CC. 37617052



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC 37617052-

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC 3761705 2



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA a los ( ) días del mes de _____ del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 3761752



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N.º: 91.511.562**
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: CINDY SULEIME NIETO PABON
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102363592
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: BUCARAMANGA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: PIEDECUESTA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 01/08/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espiritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohibe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre _____ CC _____

TRABAJADOR

Cindy Sulleip

CC. 1102363592 PHa.



INDICE DERECHO

Powered by CamScanner

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; **PARÁGRAFO PRIMERO.** Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos, y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo y oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, o impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT 901.378.264-8

TRABAJADOR:

Cindy Salvador P
CC. 1102363582 PHa



INDICE DERECHO

Powered by CamScanner

…IMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR …uerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya …ean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT 901.371.304-1
TESTIGOS
Nombre

TRABAJADOR

CC 1102363592 pHa

INDICE DERECHO

CC

Powered by CamScanner

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Cindy Viviana Pita

cc. 1102 363 512 Pita



INDICE DERECHO

Powered by CamScanner

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de BUCARAMANGA, a los (31) días del mes de 07 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Cindy Sthefany

cc. 1102363592 pita



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____



Powered by CamScanner

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: DEISY VIVIANA CORREA SANDOVAL
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102365526
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 27/07/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC. 1102365526



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

DELSY VIVIANA CORREA
CC. 1102365526

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC. 1102365526



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del articulo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC. 1102365526

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS**. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (26) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA

CC. 1102365526



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N.°: 91.511.562**
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ERICA MARCELA MORA ROZO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1094366898
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohibe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Erica Marcela Mora Rozo
cc1094366898
Toledo N.S



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Erica Marcela Mora L
cc. 1094360898
Toledo N.S



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Erica Marcela Hoyos Rojo

CC. 1094366898
Toledo N.S



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO. EL TRABAJADOR** se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Erica Marcela Mora Rojo
cc. 1094366898 TNS



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARÁGRAFO:** El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 09 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Eva Marcela Mora Roto
CC. 1094306898
T. N S.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: FANNY LEON ESPINOSA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102351457
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny León Espinosa.
cc. 1102351457 pta.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa
CC. 1102351457.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa
CC. 1102351457.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SÉPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa
CC. 1102351457.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 08 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Esparosa.
CC. 1102351457.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: FLOR DE MARIA BARAJAS BUENO
Documento de identidad: Tipo: CC **Número: 37542371**
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 12/07/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

flordemaria B
CC. 37.542.371



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I. II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

FlordeMariaB

CC. 37.542371



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Floridemaria B

CC. 37.542.571



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

flordemariaB

CC. 37.542.371



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de BUCARAMANGA, a los (11) días del mes de 07 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Floridemaria B
CC. 37.542.371



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: GLORIA STELLA BARRERA
Documento de identidad: Tipo: CC **Número: 37747785**
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 25/08/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR: Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR: Gloria S. Barrera
CC. 37.747.785 Bga.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera improvista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARAGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocería suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T. modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Gloria S. Borrec

cc. 37747785879



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Gloria S. Barros

CC. 37747785399



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Gloria S. Barrera
cc. 37.747.785 Bqa



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (25) días del mes de 08 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Gloria J. Barros

CC. 37.747.785



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: HAYDEE JIMENEZ ROA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102362759
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez Roa
1102362759 CC.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbítrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez Roa
CC. 1102362759
Piedecuesta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez Roa
cc. 1102362759
Piedecuesta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez Roa
cc. 1102362759
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el Inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez Roa
cc. 1102362759
piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: HERMINDA QUINTERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63442924
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
CC. 63 442924 P17



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
cc. 63 442 924



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
CC. 63 442 924



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con ésta, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Hermida Quintero
cc. 63442924



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
CC. 63442924



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ILDA FABIOLA DURAN TRISTANCHO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37541537
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fabiola Duran T

CC. 37541537 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ilda Fabiola Duran
cc. 37541537 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ilda Fabiola Durán
cc. 37541537 Pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO. EL** TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del articulo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ilda Fabiola Durán
cc. 37541537 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ilda Fabiola Durán T
CC. 37541537 pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: INGRI PAOLA ROGRIGUEZ JAIMES
Documento de Identidad: 1005539524
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: BUCARAMANGA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 9/08/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 09/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingri Rodriguez
CC. 1005539524



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa de: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Angi Rodriguez
CC. 1005539574



INDICE

TESTIGOS
DERECHO
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.364-1

TRABAJADOR:

Diego Rodriguez
CC. 1005539524



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEÄDOR.
DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.**DECIMA 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.
DECIMA SEPTIMA: 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.
DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.
DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.
VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA**VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD:** Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.
VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Diego Rodriguez
CC. 1005539529



INDICE

TESTIGOS
DERECHO
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los ( ) días del mes de _____ del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingri Rodriguez
CC: 1005539524



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: INGRID MAYERLY JAIMES PLAZAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102358300
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonia, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la Ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Politicas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingrid Mayerly Jaimes Plazas

CC. 1102358300 PIED



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingrid Natalia James Pluas
CC. 1102358600 ptv.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1102353300 Ptsi.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingrid Katherine Jaimes Pérez

CC. 1110235300 PTO.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingrid Natalia Jaimes Pérez
CC. 1 102 358 300 Pdo.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: JORGE ARIEL GOMEZ CHAPARRO
Documento de identidad: Tipo: CC Número:1102353720
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 27/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los mateñales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102353720



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC:_____
Nombre: _____ CC:_____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA. y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.364-1

TRABAJADOR:

CC. 1102353720

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1102353772

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102353770

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que daré lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (27) días del mes de CA del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102353720



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. **N.°**: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LAUDITH DONADO QUINTERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102354751
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102354751



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102554751



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte JARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Jardin DG
CC. 1102354951

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1103554751

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o Incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102354971



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LESLY KATHERINE SIERRA RIVERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1005335906
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lesly Sierra
CC. 1005335906 p/q.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lesly Katherine Sierra
cc. 1005335966 pto



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Leidy Katherine Sierra
cc. 1005 335 906 ptg

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lesly Katherine Sierra
CC. 1005355906 ptg



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el Inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exima a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lesly Katherine Sierra
cc. 1005 335906 ptg



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LINA MARCELA ARENAS SANTAMARIA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37860589
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

C Carlos Duarte RTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Bucaramanga CC. 37860589



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 37 860 589

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37 860 589 Bucaramanga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37860589
Bucaramanga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conllaven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exima a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de Oct del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37 860 589



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LUZ DARY MANOSALVA NIÑO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37617974
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Dary Manosalva Niño
CC. 37 617974



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Dary Manosalva Niño
cc. 37 617 974



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte UARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Dary Manosalva Niño
cc. 37617974



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior **EL TRABAJADOR** se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

luz Dary Manosalva Niño
cc. 37 617 974



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de Ca del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Iszdan Manosalva N.
cc. 3761974



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LUZ MARINA BELLO DIAZ
Documento de identidad: Tipo: CC **Número: 1102368676**
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello Diaz

cc. 1102 368676
piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lorhanna Bello Diaz
cc. 1102368676



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Hanna Bello Diaz
cc. 1102368696



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello Diaz

cc. 1102368676



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello Diaz

cc. 1102369676



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC:_____

Nombre: _____ CC:_____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LUZ STELLA RIVERA ZAMBRANO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63441827
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Stella Rivera Z

CC 63.441.827 plk



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Stella Rivera E
CC. 63.441.827.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑIA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Stella Rivera R.
CC. 63.441.827

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Soz Stella Rivera Z
cc. 63.441.829

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023 .

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Stella Rueda E
CC. 63.441.827.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: MARIA ALEXANDRA SANCHEZ PORRAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37615166
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mª Alexandra Sp

CC. 37615166



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a caballidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

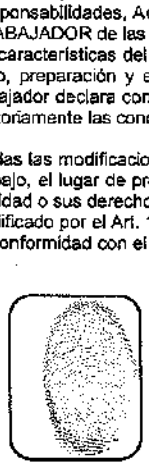
Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mª Alexandra Sp

CC. 37615166 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ma Alexandra SP

cc. 37615166 pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ma Alexandra S p
cc. 37615766 p ta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, potigrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ma Alexandra S P

cc. 37615166 ptq



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: MARTHA CECILIA PARRA PEÑA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37541469
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohibe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra
CC. 37541469 P/14



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra
CC. 37841464 b /to



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra Peña
CC. 37511164 b/14



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra
cc. 37541464 P/14

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los ( ) días del mes de _____ del año _____.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Karina

CC. 37541469 B/ta



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Yo, _____, identificado(a) como aparece al pie de mi firma, certifico a Mediterránea de Catering SAS que:

- Manifiesto y reconozco a través del presente escrito que, al ingresar a laborar, bajo la modalidad de contrato A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS NIT 901.371.354-1 en el cargo de_____, cuento y/o poseo preexistencias médicas que no afectan mi condición de trabajador como _____
- Declaro que esta condición es anterior al inicio de mi contrato de trabajo y no producto de enfermedad laboral, y que cuento con estos diagnósticos como preexistencias al cargo que voy a desempeñar en la ejecución del contrato de trabajo con la MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS.
- Declaro que no tengo recomendaciones ni restricciones vigentes para ejercer a cabalidad las funciones que me asignen.
- Declaro que desde la MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS me capacitaron, informaron e instruyeron sobre el manejo y cuidados para evitar el avance de mis condiciones médicas, en particular el control de actividades, temperaturas y cargas.

Dada en la ciudad FLORIDABLANCA, a los ____ días del mes de _____ del año _____.

TRABAJADOR:

Martha Yuray Peño
CC. 37541469 F/Ta

INDICE DERECHO



Yo, _____, identificado(a) como aparece al pie de mi firma, certifico a la MEDITERRANEA DE CATERING SAS que:

- Manifiesto y reconozco a través del presente escrito que, al ingresar a laborar, bajo la modalidad de contrato A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS NIT 901.371.354-1 en el cargo de_____, cuento y/o poseo preexistencias médicas que no afectan mi condición de trabajador como _____:
- Declaro que esta condición es anterior al inicio de mi contrato de trabajo y no producto de enfermedad laboral, y que cuento con estos diagnósticos como preexistencias al cargo que voy a desempeñar en la ejecución del contrato de trabajo con la MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS.
- Declaro que no tengo recomendaciones ni restricciones vigentes para ejercer a cabalidad las funciones que me asignen.
- Declaro que desde la MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS me capacitaron, informaron e instruyeron sobre el manejo y cuidados para evitar el avance de mis condiciones médicas, en particular el control de actividades, temperaturas y cargas.

Dada en la ciudad de FLORIDABLANCA a los ____ días del mes de _____ del año _____.

TRABAJADOR:

Martha Yuray Peño
CC. 37541469 F/Ta

INDICE DERECHO



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: MARTHA ISABEL GARCIA JAIMES
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63451943
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Garcia J

CC. 63451943
Floridablanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha I Gonzalez T

cc. 63 451 943



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y licita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Fernández

CC. 63 451 943



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (14) días del mes de Ca del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63 491 943



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: MARY LUZ AYALA GUTIERREZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37617597
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mary Luz Ayala G

cc. 37'617-597 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC:_____
Nombre: _____ CC:_____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbítrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mariposa Ayala G
cc. 37 617 597 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Marydus Ayala G
cc. 37617597 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Maryluz Ayala G
cc. 37617597 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

MaryLuz Ayala G
cc. 37617597 PTA.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: MATILDE LEON ROJAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63307043
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63307043 B/ga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Matilde León Rojas
cc. 63307043 Bga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Matilde León Rojas
cc. 63307043 Olga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Matilde León Rojas
cc. 63307043 b/ga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de Oct del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Matilde León Rojas
CC. 63307043 Bga



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: NANCY ARAQUE MANTILLA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102378446
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nancy Araque M.
CC. 1102 378 446
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nancy Aragon M.

cc. 1102 378446
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nancy Araque M.
cc. 1102 378 446
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nancy Araque M.
cc. 1102378446
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nancy Araque M.

cc. 1102 378 446
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: NELSY ADRIANA MANTILLA MANTILLA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 28225383
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 **Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 13/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Manténer completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nelsy Adriana Mantilla M.
cc. 28.225.383 de Los Santos



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbítrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nuby Adriana Hurtillo M
cc. 28.225.383 de los Santos



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos estableçidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Ducate

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nelsy Adriana Martillo M.
cc. 28 225.383 de los Santos

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nelsy Adriana Machado Santos

cc. 28.225.385 de Santos



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (13) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Ducati

RAQUEL DIAZ DIAZ **CC.**
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nelsy Adriana Mantilla M.
28.225.383 de los Santos



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: PABLO EMILIO RONDON RODRIGUEZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 91235141
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000**Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

91-275-101 CC. 91-13 Anexo



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cúyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte _____

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pablo e Pedro Robles

CC. 91-235-141 Bga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte JARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pablo E Ruiz Ruiz
CC. 91-235-141 Bucaramanga

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pablo Carlos Blanco
CC. 91-235-141 Blanco



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pablo Cesar Palomino

CC. 91-275-141 Bga



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: RUBIELA BRICEÑO BECERRA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1098621853
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario. **En letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Rubiela Briceño B

CC. 1098621853



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocería suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621853

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ruben Bru Bru

CC. 1.098621853.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621857



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 08 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621853



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: RUBIELA PACHECO ORDUZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37542608
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Rubiela Pacheco
CC 37542608 P.ta.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbítrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Rubiela Redondo.
CC. 37542608 Pta.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Rubiela Quintero.
CC. 37547608 Pfa.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Rafael Pulido.
cc. 37542 608 pta.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Rebeca Pulecio.
cc. 37542608 Ptg.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: SONIA ELENA SILVA LEON
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37540522
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37540522 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

TRABAJADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

x

CC 37540542

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

TRABAJADOR:

CC. 37590512

INDICE DERECHO

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARÁGRAFO:** El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los ( ) días del mes de _____ del año _____.

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC: 37540522.

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: XIMENA TORRES MENDOZA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102376640
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario. **En letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos dondé desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima.de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ximena Torres Mendoza
cc. 1102376840

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

TRABAJADOR:

Ximena Torres Mendoza
cc. 1102 376 890



INDICE DERECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ximena Torres Mendoza
cc. 1102376690



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los ( ) días del mes de _____ del año _____.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ximena Torres Mendoza
cc. 1102376640



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: YAQUELINE RODRIGUEZ ROSO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37544984
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 25/08/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 06/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yaqueline Rodriguez R

cc. 37544984



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Titulo VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el articulo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el articulo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: **TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.** Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una caracteristica que las partes hacen explicita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: **TERMINACIÓN UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yoqueline Rodriguez P
cc. 37544984



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: **PROPIEDAD INTELECTUAL.** Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yaqueline Rodriguez P.
cc. 37544984



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑIA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑIA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yoqualine Rodriguez P

cc. 37544984



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, 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.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (25) días del mes de Oct del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yoycaline Pedraza P
cc. 37544984



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.º: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: YESICA YURLEY LOZANO SEQUEDA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1005152971
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario **en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

CC. 1005.152.971 Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: 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 tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** 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 de la labor realizada, 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 C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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 para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados 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 de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocería suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

cc. 1005.752.977



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo 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 de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual 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, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas 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 la 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.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

CC. 1005.152977

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA 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.

DECIMA SEPTIMA: 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.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, 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 de LA EMPRESA 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 este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA 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 a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

cc. 1005.152.977



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiere otro contrato, 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.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (11) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

CC. 1005.152.971



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____