

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 ANDRÉS 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: **PIEDICUESTA**
 Salario mensual \$1.150.000 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 identificación 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 55 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, dadas 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 regulen 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, los 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 7º del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
 REPRESENTANTE LEGAL
 MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
 Nit: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

Nombre:

CC:

CC:

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
 CC **60262001**



INDICE DERECHO

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 devenga 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 344/95, 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 extrasalariales 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 vejetano, se considerarán 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 arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/95. 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 extrasalariales y otro cualquier pago por mera liberalidad con respecto a reconocimiento por cumplimiento o 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 dominicales 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas 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 mismas, 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.

PARAGRAFO. 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 corresponde 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 cumplirse en lo que corresponde 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 consciente y suficiente 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 2351/95 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 cliente, 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 servicio y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponden, 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 requiere 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 ataquen 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:

Adalberto Mendoza
CC. 60262 001



INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrita 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 relacionan con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de la anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR acordará a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o otorgará 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, pertenecerá 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. **PARAGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1992 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. **PARAGRAFO 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 1992, 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 recibir, 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 suministra, 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 la 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 correlación de datos sensibles. **PARAGRAFO 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. **PARAGRAFO 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 archivos de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esta 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. **PARAGRAFO 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 regulan o modifican, 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 revisarlos 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 condecoradamente 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 fuerza 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. **PARAGRAFO 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 los labores relacionados 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 incumplencia 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 subroga al 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 suma 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. **PARAGRAFO 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, intereses 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. **PARAGRAFO 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 ratifican 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:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Adelinda Mendoza
cc 60262007



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

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

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 lo 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 EMPRESA, 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 EMPRESA. **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 causa 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 al 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.

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

DÉCIMA 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 trascrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de 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 subyugó 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 EMPRESA 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 FINANCIACIÓN 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 contractuales 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 modificó el Art. 85 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendo en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 991.371.354-1

TESTIGOS

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

TRABAJADOR:

Adriana Mendoza
cc. 60262007



INDICE DERECHO

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 mí el daño (salvo al 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 o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requiriendo 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 pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA 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 alcoholémie, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARAGRAFO: 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 agreso, 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 (25) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

TRABAJADOR:

Andrés Mendoza
cc.60 262 007



INDICE DERECHO

CC: _____

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: **AORIANA PATRICIA FLOREZ CORONADO**

Documento de Identidad: Tipo: **CC** Número: **28054818**

Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**

Lugar de desempeño de labores: **PIEDEQUESTA**

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) 18/08/2023**

Entre los suscritos a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos de identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR de datos e identificación como se encuentra mixurado 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 de 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 de 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 refiera el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros con todos aquellos conocimientos que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privados. 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.) Bajar a 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 trabajar 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 y 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.) No recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, tarjetas y demás por parte de los contralistas 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.) 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, e uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) 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.) No utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de colgación 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.) No llegar a lugar de trabajo bajo los efectos o 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.) No usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del cargo 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 atentan o no, al 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 a constancia de la misma. 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regular el comportamiento del personal en los casos de descanso asignados por la empresa. 20.) 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 todo que sea dejado o utilizado 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 aceptadas, a no causar escándalos, 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.) No realizar rifas, juegos de azar ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, meros aun si su finalidad es el lucro. 27.) No retirar comida o sustento sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de las comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28.) No producir, poner a circular, 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 actualizadas los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - A todas partes de este contrato que en el presente contrato se entiendan 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 Régimen Interno de Trabajo, las del Libro de Viajes Corporativos y Hojas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y S&H&FT. 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 5) artículo 7° del Decreto 2551 de 1965.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Aoriana Florez

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

cc 28054818 capitanejo

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:



MINISTERIO DEL TRABAJO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios al este o indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encontrará incluida la remuneración de los días festivos y feriados de que disfruten los Capítulos I, II y III del T.U.C. del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue como sueldo o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dicho ingreso, constituya remuneración de su trabajo habitual, y el 17.5% restante será destinado a remunerar el descanso en los días laborales y festivos de que disfrutará 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 5090, en concordancia con el Art. 17 de la 34496, convienen que los siguientes beneficios o reconocimientos tendrán naturaleza salarial por prestación, y por tanto no se tendrán en cuenta como factor sólo al pagar la liquidación de acreencias laborales, 1. el pago de sueldos parafiscales, 2. los beneficios o reconocimientos de vacaciones son los siguientes: Primera: antigüedad semestral, de vacaciones, de natalidad y de otros, auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y el resto de leyes, decretos y resoluciones vigentes. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a sueldo por concepto de alimentación, alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales. En caso de pago de sueldos parafiscales y cotizaciones a la seguridad social de conformidad con los arts. 15 y 16 de la ley 5090, en concordancia con el artículo 17 de la 34496. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad otorga el empleador al trabajador, como donaciones, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá otorgar y pagar bonificación y/o auxilio, en su libre voluntad, transporte, alimentación, bonos de antigüedad y otro cualquier pago por mera liberalidad otorgado y reconocido por cumplimiento de deberes y/o satisfacción de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderá a sueldo y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni se pondrá el sistema de seguridad social, ni catastrales con el fin de garantizar o prestar para el trabajador.

TERCERA: Y CUARTA: 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, igualmente se debe otorgar descanso, se remunerará conforme a la ley, salvo cuando en el convenio contenido en este convenio, pago colectivo o ley, o 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 imprevista, o de urgencia y carencia de personal, o a mayor brevedad, el EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún ingreso suplementario o trabajo nocturno o en días festivos o festivos obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido autorizado inmediatamente, no haya sido autorizado como queda dicho. "Trámites" de trabajadores acumulados de dirección, confianza o mando, 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 señaladas para EMPLEADOR, pudiendo hacer salidas o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso e íntimo de las partes, podrá repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 156 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 5090, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de su jornada, según el Art. 157 de la ley 5090. De igual manera las partes podrán acordar que se permita el servicio en los turnos de la jornada flexible contemplada en el ART 51 de la ley 5090 de 2002. **PARAGRAFO. SUS VARIACIONES TEMPORALES.** 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 la cual EL TRABAJADOR manifiesta haber previamente enterado y consentido, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. SUS VARIACIONES GEOGRAFICAS. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y originalmente estará asignado a la sucursal antes 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 estime ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo labor. La empresa debe cumplir en lo que corresponde con lo dispuesto en el Art. 151 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se acuerda que se leguen a requerir sobre el traslado, para lo cual bastará la notificación escrita y previa a la que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario el traslado, en que esta genere gastos adicionales para la empresa.

PARAGRAFO PRIMERO: Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de las labores de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara manifiestamente y estar en disposición de adaptarse personal y totalmente a la misma pues tal necesidad es una condición esencial para la obtención de este contrato y la ejecución del cargo que se le asigna.

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

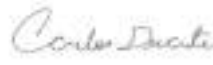
SEPTIMA. PERÍODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el estipulado en la quinta parte del presente convenio, y por consiguiente cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, en que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son causas válidas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T. en concordancia con el Art. 7 de la Ley 29516 y su reglamento, y además por parte del EMPLEADOR, las fallas que para el efecto se catalogan como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, o de las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y los que expresamente contengan causas en su reglamento que formarán parte integrante del presente convenio. Igualmente se califican en este acto como fallas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente convenio. Tanto en se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por incumplimiento de la orden de compra donde está prescrito el sueldo, este contrato se dará por terminado, siendo así una causal por justa causa por terminación por justa causa, así como la actividad que está realizando 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 cliente, cuando, desistiendo trasada de la unidad operativa y/o nivel central de la empresa, 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, previstas en la cláusula PRIMERA del presente convenio. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnizar en alguna, por desistimiento las causas que dicho origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, según y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Acciones y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las acciones asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el numeral 2. Características del servicio en preparación de alimentos, y en las actividades de apoyo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las tareas al trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador a los del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se recibiera 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 atención de su poder succionante, 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 sustancial, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen menoscabo sustancial o grave perjuicio para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 44 de la ley 5090. Las causas que se originen con el traslado de lugar de prestación de servicio serán ajenas por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA


0028-034-812 capitangoje



REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS:

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

INDICE DERECHO

VIGÉSIMA TERCERA: Cuando se trate de cargas administrativas y de los documentos de derecho con fianza y fianza, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, este deberá presentarla al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador deseará por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verda y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGÉSIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos mencionados en el inventario de cartón, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del restaurante están bajo mi responsabilidad, por lo que los daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, asumiré asumidos por mí el daño total o parcial, el deterioro normal de uso o el deterioro de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones institucionales con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición de los mismos al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar todo para el mantenimiento de activos institucionalmente diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones se considerará como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA 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.

VIGÉSIMA QUINTA: AUTORIZACIÓN ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos El TRABAJADOR autoriza expresamente a EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de drogas, de otras patologías 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 producir las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR, se considerará como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o sancionatorias que determine El EMPLEADOR.

VIGÉSIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato se otorga en su totalidad y deja sin efecto cualquier otro convenio verbal o escrito, suscribiendo entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes concertar por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGÉSIMA SÉPTIMA: 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 neurológico o médico de agrado, a no incurrir en acciones de la empresa de carácter legal y de cualquier responsabilidad derivada por su salud y su trabajo.

En testimonio de lo anterior, se firma en dos ejemplares en mismo contenido y valor, uno de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABANCA, a los 11 días del mes de 06 del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR

Carlos Duarte

Adriana Blandin

cc. 48.054.919 captanjo



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 801.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INDICE DERECHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S
Representante Legal: CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA C.C. N.º 91.511.567
Domicilio del empleador: Carrera 5 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander
Nit: 901.371.354-1

Datos del empleado

Nombre del trabajador: ALBINA SANTAMARÍA JEREZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37618287
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDEQUETA
Salario mensual \$1.163.000 Sueldo en letras: UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS MOTE
Forma de pago: Mensual venado, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DÍAS/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DÍAS/MES/AÑO) 16/05/2023

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 identificación que se encuentra indicado antes, por medio del presente conviene 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:

PROMESA: Son obligaciones y funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le lleve la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar bajo una reserva confidencial 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 sepan dadas por la empresa o por quienes la representen, respecto de desempeño de sus actividades. 4.) Custodiar 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 hacer 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 compromiso en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeña 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 debe tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente con espíritu de fealdad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, donaciones 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 e 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 electrónico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de vestir 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 alcohólicas 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, telefonos 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 máxima 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 ausios y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar a jefe directivo o a su superior inmediato 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 reglamentos, reglamentos y políticas de la empresa, así como la que regulen el comportamiento de la persona, en los sitios de desempeño 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 dada o confiada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestenos 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 escándalos o causar humores y comentarios inapropiados 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 desviarse, permitiendo a 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 apuestas, frías o el juego. 27.) A no retirar ni tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de las comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28.) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole 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 regulen 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 propósito en el ítem a) numeral 8) artículo 17 del Decreto 2251 de 1965.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S
NIT. 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

Nombre:

CC:

CC:

Albina Santamaría Jerez
cc 37618287 p^a



INDICE DE REGISTRO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el sueldo indicado, pagadero en las oportunidades como en adelante se indica. Dentro de este pago se incluye la remuneración de las diversas comisiones, honorarios y lesivos de que fueren los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se afirma y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devenga comisionado en cualquiera otra modalidad de trabajo variable, el 52.5% de dichos ingresos, constituya remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a incrementar el descanso en los días dominicales y festivos de que hablan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de conformidad y de acuerdo con los arts. 15 y 16 de la Ley 5456, acordaron que el Art. 17 de la Ley 5456, acordaron que los siguientes beneficios o reconocimientos serán tenerlos naturalmente por prestaciones, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para el liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes laborales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas estatutales semestrales, de vacaciones, de antigüedad y de obra; auxilio de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, válidos y reconocidos en general. **PARAGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se lo reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, como auxilios, no labor de vivienda, transporte y vestuario, se tomarán en cuenta beneficios o reconocimientos 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 laborales y contribuciones a la seguridad social, de conformidad con los arts. 15 y 16 de la Ley 5456 en concordancia con el artículo 17 de la Ley 5456. Y conforme a lo que se sugiere en el artículo 128 del código C.S.T. no constituyen ventajas las sumas que eventualmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones excepcionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o suma por alimentación, transporte y/o movilización, primas excepcionales y con cualquier pago por mera liberalidad con la única responsabilidad por cumplimiento a requisitos de las funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderá a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, imprevistos al sistema de seguridad social, ni prefuerciales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Toda hora que el empleado o en horas extras o en horas nocturnas o en días dominicales o festivos en los que legalmente las leyes otorguen descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario celebrado en convenio, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo. EL EMPLEADOR o sus representantes deberán tener autorización previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo sea presente de manera imprevista y no anticipada, deberá explicarse y darse cuenta de el por escrito, a la mayor brevedad al EMPLEADOR o a sus representantes por escrito. EL EMP. FACTOR, en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario o trabajo nocturno o en días de descanso, igualmente obligando que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido autorizado 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 cumplir la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario en los lomos y centro de las hojas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer estos 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 5456, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 del C.S.T. De igual manera las partes podrán acordar que se preste al servicio a los turnos de jornada flexible contemplados en el ART. 51 de la Ley 798 de 2002. **PARAGRAFO JUS VARIANDI TEMPORAL.** Devido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el cumplimiento de la jornada podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de la cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente consciente y consciente, a fin de estar en disposición de aceptar la programación previamente establecida.

QUINTA: JUS VARIANDI GEOGRÁFICO (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y originalmente estará asignada a la ciudad antes indicada. Por lo tanto, queda en claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y dinámica 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 este desarrollando labor, en lo que debe cumplir en la que corresponde con lo dispuesto en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Assumit eventuales cambios que se le requiera a requerir sobre el traslado, para el cual recibirá la motivación oportuna y previo que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario el traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. **PARAGRAFO PRIMER.** Esta es una declaración que las partes hacen explícita sobre un supuesto para el caso de las actividades de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla plenamente y estar en posesión de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues de su factibilidad 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 de encabezado del mismo.

SEPTIMA: PERÍODO 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 poner término 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 de la Decree 2951-195 y demás por parte del EMPLEADOR, las cuales que para el efecto se califican como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones u prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenios colectivos, laudos arbitrales y las que expresamente convengan en las partes en esencia que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como tales y quedan vigentes las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se da por firmado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por transición de la ciudad de compra donde está prestando su servicio, esta causal se dará por terminada siendo esta una causal para dolo por transición por justa causa así como la causal que así resulta por que el TRABAJADOR al aceptar el cargo de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación de servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes de tiempo pactado por el cierre, clausura, desahucio o traslado de la unidad operativa y/o el centro 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, después en la cláusula PRIMERA de presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin pago o indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a los normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las modalidades dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones de 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 1 "Centro del Control de la calidad alimentaria en el Manual 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de limpieza, según correspondan, y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes de tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del espacio de seguridad que se requiere 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 soberanamente tales como la jornada de trabajo o lugar de prestación de servicio, el cargo u otras y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen cambios sustanciales o graves perjuicios para el, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 17 de la Ley 6090. Las causas que se originan con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertas por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 5° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
NIT 991.371.134.1

TESTIGOS

Nombre: _____
Nombre: _____

CC. _____
CC. _____

TRABAJADOR:

Alfonso San Juan
cc. 346 16 25 7 PTA



INDICE DE PÁGINAS

DECIMA 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 impactar o afectar en sus actuaciones o en la forma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y las decisiones y políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARAGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar estricto silencio y en el lugar de 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 puede llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de ellas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. El TRABAJADOR no solo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para el trabajo de LA COMPAÑIA. **PARAGRAFO 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 las confidencias de intereses a que llegue a tener compromiso. **PARAGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las disposiciones expuestas en el presente documento, dicha conducta se considerará en la grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la extinción del contrato de trabajo de manera inmediata y con justa causa por parte del EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. El TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el normal desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien a través de entrenamiento dispensado por entidades especializadas. **PARAGRAFO PRIMERO.** Las normas, 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 su presente contrato y guardando las señaladas en la desconocida de cargo desempeñado por EL TRABAJADOR al cual declara recibir. También se consideran incorporados 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 a su entera satisfacción y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACION 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, deducan el valor de las obligaciones a valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando sea necesario comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, solo 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 tratada o tratada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se compromete a la práctica de los exámenes médicos e sanitarios a preveerlos en el laboratorio o que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que sean necesarios para la relación laboral en la que se encuentra. **PARAGRAFO PRIMERO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a presentar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, existiendo debidamente justificada toda grave y seria merma de la normalidad laboral de su contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se compromete durante la vigencia de su presente contrato a guardar estricto silencio y a su terminación por cualquier causa no revelar, vender, suministrar, alquilar, publicar, copiar, remover, reproducir, divulgar, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en forma propia o de otras personas en forma lícita o ilícita, cualquier tipo de confidencialidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matricadas, relacionadas o empresas, personas naturales, sociedades, clientes o terceros o terceros relacionados con ella, o a cualquier acceso o de la información contenida en desarrollo de su cargo o con motivo de este sin que medie autorización expresa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el mismo. Las partes declaran que es de confidencialidad cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, matricadas, matricadas, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, sociedades, clientes o terceros relacionados con ella o a tener el más íntimo conocimiento. EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público especialmente aquella información privilegiada, que incluye además para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no solo se obliga no a revelar la información confidencial que llegue a conocer, sino que su abstención 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 efectos del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de esta confidencialidad 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 puede causar la terminación del contrato de trabajo de la parte involucrada con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de Decreto 2261 de 1965, norma que otorga el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. La abstención sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑIA o de terceros para el cumplimiento de dicho cumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrita entre las partes y diez (10) 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 del juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su vida o ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y afirmando y asumiendo comprometerse 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 leerlo 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 específica por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento de EL 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 las citadas normativas, constituye una falta grave a las obligaciones contractuales en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos de numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Las partes de común acuerdo declaran que las obligaciones que puedan generarse, **PARAGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Comité de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación usual o sospechosa que se realice en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente a notificar. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme a la establecido en numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia, teléfono o correo electrónico, la última dirección registrada en su hoja de vida.

VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva a EL EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios laborales o otros empleos, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARAGRAFO 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, expresa y en su poder para la aplicación de parágrafo 1 del artículo 23 de la ley 193 de 2002, norma que modifica el artículo 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia, teléfono o correo electrónico, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Alfonso Santamaría Soria

cc. 3761828 + P+A



INDICE DERECHO

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITEK S.A. DE CATERING SAS
NIT. 301371354-1
TELÉFONO

Nombre: _____ CC _____
Número: _____ CC _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de carga administrativa y de los consumidos de dirección, confianza y manejo, sin efecto 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, declara que los activos mencionados en el inventario de catering restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les otorgo un uso adecuado, el desempeño de mis funciones y a la destinación o asignación prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán eximidos por mí el daño físico o deterioro normal de uso y la pérdida de los mismos debidos a negligencia o a culpa en uso de los instrumentos de seguridad, mantenimiento y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición tal y al finalizar el mes me comprometo a entregar y diligenciar acta para el máximo de activos debidamente diligenciado y firmado por mí, jefe AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado recuendo para dichas áreas, dado que la omisión de estas diligencias es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, así como las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los deberes correspondientes y en la eventa autodeclaro a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a deducir el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o sueldo es indeterminadas 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 alcoholimetría de sangre, de orina, pulgualles o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR o determine. PARÁGRAFO. El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a prestar las pruebas mencionadas a saber que EL EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, por tanto las partes convierten 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 restitución de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciera así, exime a la empresa de esta obligación 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 esta acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los 11 días del mes de May del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Alina Santamaria Jara
cc. 37 678 287 PTA



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

TESTIGOS

INDICE DERECHO

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre de empleador: MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S

Representante Legal: CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N.º 91.511.562

Domicilio del empleador: Carrera 6 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander

Nit: 901.371.354-1

Datos del empleado

Nombre del trabajador: ANAI TORRES BARRAJAS

Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37544431

Oficio que desempeñara: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: PIEDECUUESTA

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

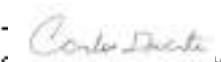
Entre los suscritos a saber de una parte el EMPLEADOR, de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificación como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR 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.

CLÁUSULAS:

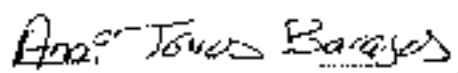
PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 de Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluto 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 de desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir cabalmente 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 debe tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, cooperación y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadas y otras, por parte de los controlistas 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 a un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los manuales, 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 equipos 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 horas laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las pólizas y elementos de protección 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 a lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibida 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 a 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 máxima 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, así como a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe inmediato al Tiempo 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 a que regulan el comportamiento del personal, en los días 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 caso que sea dejado a voluntad en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten los 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 a unidad operativa que le haya sido asignada. 24.) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptadas, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de la empresa o persona. 25.) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no distraerse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean sus deberes especiales programados por la entidad. 26.) A no permitir 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, elementos 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 incorporados, en la totalidad, 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 incumplimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el artículo 6) artículo 71 del Decreto 2351 de 1985.

EMPLEADOR

TRABAJADOR


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

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


cc. 37544431
Pte



INDICE DERECHO

DÉCIMA- PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato que surge suscrita entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo programas de datos, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean para tales registros o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución de presente contrato y que de alguna manera se relacionan 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 o trabajos originales. EL TRABAJADOR aceptará a testar y cumplimentar con todas las correspondientes formalidades y trámites que se refieren a los patentes 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 a pago de compensación económica alguna, guíenle en las partes que todo lo que crea, inventa, desarrolla, diseña o mejora EL TRABAJADOR, con ocasión de presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 599 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 40, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR se reserva el derecho de pasar patentes o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respectivamente el artículo 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo el derecho en el numeral 11 del artículo 122 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes acuerdan que la remuneración solo se relaciona por el EMPLEADOR con la satisfacción de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y cubre la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y demás de propiedad intelectual mercenaria, toda vez que los dibujos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son cedidos 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 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 programas de datos, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentados o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, es considerado y aceptado por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 28 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1480 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA - DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que sufre y autoriza a favor de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a registrar, 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 a tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este maneja, incluyendo los datos personales de sus hijos del TRABAJADOR, así como nuevos digitales, datos biométricos, imágenes digitales por los sistemas de videovigilancia y cualquier otro tipo de registro de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1877 de 2013, así como los datos que sean necesarios, tales como datos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de nacimiento, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que sea compatible con las normas y políticas de seguridad informática y de acceso, dando la actividad a desarrollar en la página y en general cuando este 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 el presente contrato, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que guarde la información personal que éste suministra a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y registro de propiedad de EL EMPLEADOR, a los maîtres, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En consecuencia, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a los maîtres, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR a Procesar los Datos Personales, almacenando como mínimo la información y jurisdicción que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus maîtres, 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 serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos para la realización del vínculo contractual entre EL TRABAJADOR 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 hace constancia que EL TRABAJADOR podrá acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a verificar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo regulan, o modificar mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los cambios anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlos y hacerlos necesarios los cambios.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y herramientas de trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar especialmente a EL TRABAJADOR, en relación a su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Proporcionar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagar 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 al desempeño de cargos oficiales, transitorios de tercera categoría; f) Dar a EL TRABAJADOR la expresión del control de trabajo, un certificado de desempeño y tiempo en el cual se prestan los servicios la hora de la labor efectiva y el sueldo devengado; y g) Hacer constancia que se filia 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 podrá manifestarse 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 dichas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR, igualmente de la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave del TRABAJADOR de conformidad con el artículo 5 del artículo 7 de la Decisión 2011 de 1983, el cual atribuyó el Artículo 62 de C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la suma que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de concepto, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en y contra del contrato de trabajo en el momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. PARÁGRAFO SEGUNDO. Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR por tener en EL EMPLEADOR y por tanto a EL TRABAJADOR deberá devolvérsele cuando este 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 declara de manera expresa al EMPLEADOR que el valor total de las mismas se descuenta deducido por concepto de trabajo mediante la liquidación de los salarios laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses y concepto 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 los instrumentos 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 salario, alguna ni salario ni dinero en especie, ni beneficio, indemnidad salarial, vacaciones, parafiscal o indemnización conforme lo previsto en las Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que subrogó las Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 34 de 1996. Por tanto de conformidad con lo establecido en el presente contrato, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que el trabajador tenga tipo de derecho para el TRABAJADOR, si así como que el TRABAJADOR acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTINGOS

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

Ana Torres B
cc. 37544431 Pk

INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de bienes administrativos y de los denominados de desconfianza y malicia, 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 al ejemplo 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 bienes reconocidos en el inventario de catering, restaurante, maquinaria y equipo ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo que 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 las respectivas relaciones de uso y conservación, así mismo me comprometo a mantener reposición fidedigna al finalizar el mes, me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de bienes debidamente autorizada y firmada por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido por la Jefe o jefe de área; dado que la emisión de estas disposiciones se considera como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instrumentos correspondientes y en el evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a acreditar el documento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, nada menos de mis salarios y prestaciones sociales y eventuales indemnizaciones a mi favor.

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

PARAGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se negue a proporcionar pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considerará 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 totalidad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones a 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 a orden para la rescisión de su existencia personal más de cinco días hábiles, ante 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 esta sede, en la Ciudad de FLOR DAEYNTA, a los 14 días del mes de Oct de año 2013.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Ana Torres *RS*
cc. 37544431



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

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INDICE DERECHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador

Nombre de 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: ANDREA SANABRIA QUESADA
Documento de Identidad: Tipo: CC Número: 1102357062
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDEQUETA
Salario mensual \$* 180.000 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) 18/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificar por los indicados y de la otra el TRABAJADOR de datos e identificación como se encuentra indicado antes, por medio de presentes conviene en celebrar el siguiente CONTRATO 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 56 del Código Sustantivo de Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas y reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de su 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 cabalmente con sus funciones. 6.) Cuidar y cuidar de lo adecuado a los instrumentos, las máquinas, equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax de empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, con 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 uso de lenguaje 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 debe 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, ddivas 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 a 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, e uniformes y de 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 horas de labores. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de identificación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se este 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 las equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al quehacer 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 máxima 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 labora 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 u al Talento Humano toda ausencia, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de ausencia 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 guardar y entregar a su superior jerárquico en buen estado a cosa que sea dejada o olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar inmediatamente y por escrito, a la empresa toda cambio en su dirección, teléfono o lugar 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 escándalos, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de la empresa 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 fiestas, juegos de azar, actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos cuando 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, en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29.) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación PARAGRAFOS. 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 Trabajadoras, en especial, las del contrato de trabajo, las de Reglamento Interno de Trabajo, las de Libro de Votos Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y SARI AFT. 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 cabalmente, entendiéndose expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en esencia, para el previsto en el literal a) numeral 5) artículo 7º del Decreto 2351 de 1995.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

Carlos Duarte

Andrea Sanabria
CC 1102357062



CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

INDICE EFRECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella y cualquier circunstancia en la cual pueda encontrarse una persona que o pueda influir por alguna en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y las intereses o políticas de LA EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe de mantener libre de intereses, adicionales o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA EMPRESA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o relaciones entre componentes de trabajo. EL TRABAJADOR no solo debe evitar verdaderas conflictivas de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA EMPRESA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe abstenerse de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de la duración de intereses o que llegue a una conclusión. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incurra con alguno de las prescripciones señaladas 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 inmediata y con justa par 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 ascensos o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo o en un centro de entrenamiento, o de acuerdo 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 ha sido incorporado en el presente contrato e igualmente las sanciones en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR y el cual también recibe. También se consideraron incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en los disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de los préstamos sociales que lo correspondan y cualquier suma adeudada a su favor, deducan el valor de los volúmenes o valores a su cargo y a favor de LA EMPRESA por cualquier concepto.

DÉCIMA 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 transmitida a través por el EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la prueba 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 motivo de la relación laboral este le exige. **PARÁGRAFO.** En caso en que EL TRABAJADOR se niegue a presentar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, esta conducta se constituirá en falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación, por cualquier causa del revelar, vender, divulgar, suministrar, revelar, publicar, copiar, renovar, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas o en forma total o parcial, cualquier dato que sea su familia, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de sus subordinados, socios, proveedores, clientes, proveedores, relaciones o empresas, personas naturales, asociadas, clientes o terceros, relaciones con esta o 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 por LA EMPRESA para el efecto. Las partes manifiestan que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de los asociados, socios, proveedores, clientes, proveedores, relaciones o empresas, personas naturales, asociadas, clientes o terceros, relaciones con este o sobre el cual tenga conocimiento. EL TRABAJADOR se obliga de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente a la información privilegiada, que resulta sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no solo se obliga a no revelar o conocer la información confidencial que le fue revelada sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un beneficio personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa deberá 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 manifiestan y aceptan que constituirá una obligación principal de este contrato, y de EL TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y en la sentido esta causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del artículo 7 del artículo 2351 de 1995, norma que ratifica el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. La presente cláusula de la presente cláusula o penal que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA EMPRESA o que terceros como consecuencia de dicha incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrita entre las partes y a los (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad del juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio o ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son legales y lícitas procedencia y actividad y asume el compromiso con honor de no realizar actividades que puedan involucrar 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 leerlo y cumplir con todas las pautas que en tal Manual se establecen. Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo. Las partes manifiestan que EL EMPLEADOR, así como los normalizados expedidos por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR, por parte del EMPLEADOR y que incorpora 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 las políticas mencionadas constituye una falta grave a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo suscrita entre las partes, para todos los efectos del numeral 6 del artículo 7 del artículo 2351 de 1995, norma que ratifica el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Las partes de común acuerdo manifiestan y aceptan que constituirá una obligación principal de este contrato, y de EL TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y en la sentido esta causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del artículo 7 del artículo 2351 de 1995, norma que ratifica el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. La presente cláusula de la presente cláusula o penal que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA EMPRESA o que terceros como consecuencia de dicha incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrita entre las partes y a los (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

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 o indirectamente los servicios laborales a otros empleadores, ni a ocupar 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 una falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR reconoce los efectos legales y en especial la parte la aplicación del parágrafo 1 de Art. 26 de la Ley 789 de 2002, norma que modifica el Art. 35 del C.S.T. se compromete a firmar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia, teniendo en todo caso como única, a firma directa registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Andrea Sanabria
cc. 1102357062



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901374354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

IMPORTE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección, confía, se 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. Al trabajador deberá entregarse el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designa el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionaria la MEDiterránea DE CATERING SAS, declara que los activos relacionados en el inventario de calefacción, refrigeración, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas de la empresa, bajo su responsabilidad, por lo cual dará un uso adecuado al desempeño de sus funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por tal el dolo (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a respetar la reposición de a. Trabaja al más, me comprometo a integrar y diligenciar esta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el jefe o AUXILIAR DE COCINA de área, a través del cual se requiere requerir de para dichos activos; cada que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados al cumplir por incumplimiento de los reglamentos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a deducir 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 exámenes, de sangre, de orina, urológicas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que el EMPLEADOR lo determine. **PARAGRAFO:** 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 estime EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, incluyendo las partes porvenir por escrito modificatorias 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 siguientes la orden para la realización de su examen de cesación o medición de egreso, sino lo hace así, exime a la empresa de esta obligación 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 válido, un ejemplar en los cuales reside el trabajador en este acto, en la Ciudad de FLOREABANDA, a las 11:00 horas del día 04 de mayo 2023.

EMPLÉADOR

TRABAJADOR

Carlos Duarte

Andrea Darabici
cc. 1.102.357.002



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

TESTIGOS

Nombre: _____
Nombre: _____

CC: _____
CC: _____

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.º: 91.511.552
Sede del empleador: Carrera 8 No. 5 - 50 Floridablanca, Santander
N.º: 601.371.354-1

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: PIEDEQUSTA
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: (DÍA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DÍA/MES/AÑO) 16/08/2023

Entre los sucesos a sanar de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificación como se encuentra indicado antes, por medio del presente convenio 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.

CLÁUSULAS:

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 de 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 respecto de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza propias. 3) Ejecutar puntualmente las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representen, respecto de 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 los 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. 8) 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 a cargo de la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 9) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 10) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, cedulas 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. 11) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la maquila prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito. 12) 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. 13) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4. Podrá cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 14) A utilizar una credencial y obligatoriamente las prendas y elementos de protección durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas cuando no sea así en cumplimiento de la labor contratada. 15) A no llegar al lugar de trabajo o bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido a ingreso y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 16) A no usar las alicates de cómputo, teclados 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. De misma modo se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 17) A guardar y mantener máxima cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 18) 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. 19) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo avisar en caso de enfermedades o incapacidades médicas la conformidad de la misma. 20) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regular el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 21) A abstenerse de realizar actos censurables o en contra de la ley y las buenas costumbres. 22) A custodiar y entregar a su superior jerárquico, en buen estado o cosa que sea dejada o ubicada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten los nuestros servicios. 23) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 24) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 25) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres especialmente escrupulosas, a no causar escándalos, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 26) A cumplir su parte 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. 27) A no efectuar apuestas, juegos de azar, actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, meros cuando su finalidad es el lucro. 28) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de las comedinas, de las cocinas o de las botegas. 29) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 30) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Amas para declarar 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 Conciliación, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAT. 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, en cuales se compromete a cumplir a cabalidad, presentando expresamente que su declaración será considerada como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 61 artículo 1º del Decreto 2351 de 1965.

EMPLADOR

TRABAJADOR

Carlos Duarte

Aura Maria Villamizar
cc: 1102349495

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
NIT: 601.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____



NDICE OEREC-10



DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual pueda encontrarse una persona que la pueda impedir ser objetiva en sus actuaciones o en el cumplimiento de sus responsabilidades, afectando la neutralidad de su trabajo y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en su trabajo y en relación laboral con LA EMPRESA y por tanto debe de manifestar libre de intereses, actitudes o acciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los legítimos intereses de LA COMPAÑÍA, para lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las relaciones de estas como o con las uniones libres o matrimonio 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 hecho presuntamente conflictivo de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a cualquier otro momento. **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, generando como consecuencia la terminación de contrato de trabajo de manera inmediata y conjunta por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño de cargo o para atender de asistencia o promociones ya sea en forma de cursos dictados en el lugar del trabajo o por la vía de adiestramiento, dispersado por entidades ajenas al grupo. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones expuestas en ambos párrafos, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considerará incorporado en el presente contrato e igualmente las se hallan en el cumplimiento del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se considera incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR declara conocer en su totalidad y se obliga a cumplir.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación de presente contrato, de las prestaciones sociales que le corresponden y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones asumidas a su cargo y a favor de la EMPRESA por su trabajo en concepto.

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trata de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de larga duración o por lesión o accidente de trabajo o de accidente común, así como también 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 transitoria o definitiva por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la prueba de los exámenes médicos sanitarios y pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exige en sus cuencas de trabajo y se obliga a suministrar los documentos que acrediten de la reacción laboral ante la exigencia. **PARÁGRAFO.** El caso en que EL TRABAJADOR se niegue a someterse a exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar o vender, suministrar, anunciar, publicar, copiar, reproducir, representar, exponer, transferir y en general divulgar cualquier información que se le proporcione en el trabajo o en otras personas en forma oral o escrita, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA, o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, asociadas, relacionadas o empresas, parientes naturales, adoptivos, ciertos o tentados relacionados con este, 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 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, subsidiarias, matrices, asociadas, relacionadas o empresas, parientes naturales, adoptivos, ciertos o tentados relacionados con este o con 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 puede ser sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido EL TRABAJADOR no podrá divulgar a nadie o donde quiera la información confidencial que le fue suministrada, que se abstenga 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 devolviera 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 la anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y en tal sentido una causa para la terminación de contrato de trabajo de acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 73 del Decreto 2051 de 1960, norma que derogó el artículo 87 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las sanciones civiles o penales que puedan imponerse de acuerdo al 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 por 7 años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. MISIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO- SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que es legítimo su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación, actividades y la suscripción del presente documento son de carácter y lícito procedencia y entiende y acepta el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarse en lavado de activos o financiación al terrorismo. En consecuencia 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 pautas que en materia de Prevención, Control de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo venga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para la efectividad, políticas y normas que han sido o serán en consecuencia de TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que imponen LA EMPRESA a sus Unidades y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, EL TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este compromiso o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contenidas en virtud de contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6) del literal a) del artículo 73 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a los laborales que pueden generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficina de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación comercial o sospechosa que se efectúe en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente a conocer. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme al artículo 6) del numeral a) del artículo 73 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a las funcionarios que crea o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la violación de la anterior norma implementada para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y REGULACIÓN DE ARMAS DE DISTRIBUCIÓN 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 a LA EMPRESA; es decir, no prestar directa o indirectamente servicios laborales o civiles al empleador, ni intervenir por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que a incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula se considerará una falta grave a 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. 23 de la Ley 59 de 2010, norma que modifica el Art. 66 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia enviándose en todo caso correo electrónico a la misma dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Aura Maria Villanueva

cello 849 495

p+H



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CAJAMING SAS
NIT: 901 371354-1

TESTIDOR

Nombre

Nombre

CC

CC

ÍNDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA. Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de confianza y manejo, pero dentro de las por término el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está designado presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador cesa de 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 de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de catering, 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 ordenanza de institución prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el dolo o culpa o falta de normal uso; la pérdida de los mismos debidos a negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, asimismo comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes, máxime cuando a mí misma y/o personal a mi cargo para el movimiento de activos debidamente originado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado recurrente 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 pérdida de los mismos, indemnizaciones o ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en la evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA, AUTORIZACIÓN ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholometría, de sangre de cocaína, polígrafo 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 prestar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión o despido.

VIGESIMA SEXTA EFECTOS. El presente contrato, reconstruye su integridad y da lugar a efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes, en su integridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada la relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a renunciar dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su último pago que como medio de egreso, sino lo hiciera así, prima a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

El presente contrato de trabajo, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de las cuales queda El Trabajador en su poder, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a las 08:00 horas del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

ANITA MARIA VILLANDEZ
cel: 02 349 495
PIA



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT. 801.371.334-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: .. _____

CC: _____

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

N.T. 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: PIEDICUESIA

Salario mensual \$1.150.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MOTE

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) 15/08/2023

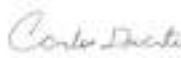
Entre los suscritos a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificado como se encuentra indicado arriba, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR 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 de Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fija 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 su propia mano las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representan, 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 la persona ajena 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, dádivas 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, o cualquier parte de las instalaciones de la empresa o de 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 telefonos 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 un celular exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de trabajo 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 psicoactivas, quedando expresamente prohibido la ingestión o producción alguna 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 ajenas a la ejecución de la labor contratada 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 máxima 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 caso que sea negada la custodia en el sitio de trabajo por un tercero o por un funcionario de la entidad a que presten sus 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 ope que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptadas, a no causar escándalo, a evitar ruidos y comportamientos 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 de trabajo sin 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, ni en las horas de descanso. 27) A no reír, 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:** Añase penas dadas en el presente contrato se encuentran 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 Confianza, 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 exigentes en la EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiéndose expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el artículo 235 del Decreto 2351 de 1986.

EMPLEADOR

TRABAJADOR


CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
N.T. 901.371.354-1


cc 1005334354 F/Blanco



TESTIGOS

Nombre:

Nombre:

CC:

CC:

INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto de contrato de trabajo suscrita entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor intelectual descubiertos, 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 acordará a facilitar el cumplimiento oportuno de los correspondientes formalidades y dar su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales en favor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste pueda obligarlo al pago de compensación adicional alguna. Únicamente en los casos que la ley o que crea, modifique, 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 526 del Código de Comercio en concordancia con el artículo 485 de las leyes 22-88 y 14 de la Decisión 486 de 2000 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, reservándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Entiendo en cuanto lo dispuesto en la Ley 23 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones, así como lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 133 de Código Sustantivo de Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y comprende 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 manifiestan y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (software, 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 aceptan por las partes necesarias para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, tanto que conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1992, modificada por el artículo 28 de la Ley 1451 de 2011, las derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA: DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR manifiesta y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recabar, 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 biométricos de los ojos del TRABAJADOR, así como huellas dactilares, datos biométricos, imágenes escaneadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el Ley 1591 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines informáticos que sean necesarios tales como análisis relacionados con su desempeño, de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, género y electrónico corporativo y personal, salario, cuentas bancarias y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la compilación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando se encuentre en el empleo y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las situaciones 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 este suministra a 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 contenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR sobre la información serán recogidos y almacenados y sobre el tratamiento en bases de datos hacia la generación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA, cuando verifique 120 días más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia a 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 la reglamenten o modifiquen, mediante cualquier diligencia a LA EMPRESA, independientemente de las razones por las cuales solicite 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 el armonio del personal de LA COMPAÑIA y velar por el 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, obligaciones y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de fuerza acopiada; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración de contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la hora de la labor ordinaria y el sueldo devengado; y g) Las demás que se hacen 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 podrá 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 que constituye una falta grave meniona de la terminación de contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que asistencias solo podrán ser imputadas para los actos relacionados con el contrato de trabajo que exista entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual al darse una interrupción o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de custodia respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones de conformidad con el literal a) número 5 del Artículo 7 del Decreto 2251 de 1965, el cual subrogó el Artículo 82 del C.S.T. EL TRABAJADOR acepta que en caso de pérdida o daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido y descontado el valor comercial del bien de la suma 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 pertenecerán al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se o solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo o al cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas reconocidas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mena de la presente esento autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de los mismos se deducen, deducida y/o compensada el valor de la indemnización legal de acreencias laborales a la que tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses 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 manifiestan que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni rondon, ni pensión salarial, preafiliación, parafiscal o indemnización alguna prevista en los Artículos 15 y 16 de la Ley 60 de 1990 que subrogaron los Artículos 28 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1993. Por tanto, de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por necesidad al TRABAJADOR se manifiesta la facultad de modificar, actualizar o suplir este suministro si en cualquier momento de construcción o de construcción para el TRABAJADOR sin que el TRABAJADOR desde ya acceda.

EMPLEADOR: CARLOS ANDRÉS CLARTE VALENZUELA
TRABAJADOR: Blanca Chacón
cc.1005334354
Blanca Chacón

CARLOS ANDRÉS CLARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATÁHINS SAS
NIT: 901371354-1

TESTIGOS
Nombre: _____
Nombre: _____

CC. _____
CC. _____



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 se pueda ver influenciada 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 rol en favor del EMPLEADOR y, por tanto, esta parará por encima de intereses, actitudes o razones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las cercanías de edad como lo son las uniones libres o relaciones 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 disposiciones 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 mejoras o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien en instituciones de perfeccionamiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer y que se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las sanciones a las que está sujeto el 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.

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

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trate de tomar vacaciones para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente del 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 formulada y avalada por la EPS o ARI a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o psíquicos o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y sin obligación de suministrar los documentos que son ocasión de la relación laboral de la 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, esta comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato a no revelar o divulgar información o datos de la terminación por cualquier causa del contrato, vender, suministrar, vender, publicar, copiar, revelar, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial cualquier información que sea su propiedad, 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 éste en 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el que tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulta sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En consecuencia, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no revelar o divulgar 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 esta naturaleza 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 considerará como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de Decreto 2351 de 1993, norma que sufragó el artículo 82 del C.S.T., por así declararlo entre las partes. La 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.

VIGÉSIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN 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 ordenes 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 las normativas expedidas por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpora EL EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, EL TRABAJADOR reconoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los planes manuales, constituya una falta grave y las obligaciones contenidas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todas las efectos del numeral 82 del literal a) del artículo 82 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que pueden 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 declare en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente se conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contenidas en todas las partes, conforme lo establecido en el numeral 82 del literal a) del artículo 82 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y sancionará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la diligencia de la entidad como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.

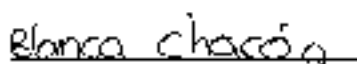
VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia 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 contenidas en el contrato de trabajo.

VIGÉSIMA 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 180 de 2002, norma que modificó el Art. 85 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendo en todo caso copia, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MFOYERMANA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____


Blanca Chacón
cc.1005334354
F/ Blanca



INDICE DERECHO

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, ésta deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decide dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designa el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declare 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 a desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (uso o 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 o material al costo, me comprometo a normar y diligenciar acts para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE FOMENTO de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos, dado que la omisión de estas repuestas es consecuencia de su falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento anticipo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS el descuento correspondiente al valor de reposición de los bienes afectados deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

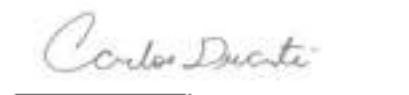
VIGESIMA QUINTA, AUTORIZACIÓN ESPECIAL: Con el fin de realizar control de peso, EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholimetría de sangre, de orina, de saliva y o cualquier otra que sea necesario, en las citas y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARAGRAFO:** Efecto de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas o cualquier otra que EL EMPLEADOR se considere 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 remplazará en su integridad y copia sin efecto cualquier 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 cancelación de su seguro ocupacional o médico de egreso, si no lo tiene así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En cumplimiento de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, uno de los cuales recibe el Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIANBLANCA, a las 11:15 horas del mes de Oct del año 2023.

EMPLEADOR:



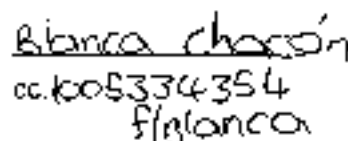
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.334-1

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

TRABAJADOR:


cc. 1005334354
f/blanca



INDICE DERFCHO

CC: _____

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: PIEDRECUESTA 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 registrará por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLÁUSULAS:

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 fija 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 representan, 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, dádivas 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 7º del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

CC: _____

CC: _____

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña
 CC 91350653



INDICE DERECHO

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 al salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán 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 arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consignado 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 dominicales 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 inaprazable, 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer estos 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 mismas, según el Art. 167 ídem. 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. **PARAGRAFO. 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 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.

SEPTIMA: 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 faltar a que para el efecto se califican 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 lo solicitó que está 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 cese 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, descritos 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 servicio 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 requiere 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 ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS

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

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peón
CC. 91350653.



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 ésta 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, 68, 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 sus invenciones, 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 1992 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 1992, 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 suministra, 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 artículo 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 internas 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 este suministra 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 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 profesionales 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 destinação 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 1995, el cual subrogó el Artículo 52 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 suma 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 al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el primer escrito autorizado 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 1995. 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 en que constituya ningún tipo de elemento para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Carlos Vicente Ruiz
cc. 91350653



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

TESTIGOS

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

INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trata 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 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 o 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 pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA 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.

PARAGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se negue 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 hiciera 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
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

cc. 91350653



INDICE DERECHO

CC: _____

CC: _____

$\text{C}_2\text{H}_5\text{Br} + \text{OH}^- \rightarrow \text{C}_2\text{H}_5\text{OH} + \text{Br}^-$
 $\text{C}_2\text{H}_5\text{Br} + \text{H}_2\text{O} \rightarrow \text{C}_2\text{H}_5\text{OH} + \text{HBr}$

17.5

... ..

2. $\frac{1}{2}$

1. The first step is to identify the problem. This involves understanding the current situation and what needs to be changed. 2. The second step is to set goals. These should be specific, measurable, achievable, relevant, and time-bound. 3. The third step is to develop a plan. This involves determining the steps that need to be taken to achieve the goals. 4. The fourth step is to implement the plan. This involves putting the plan into action and monitoring progress. 5. The fifth step is to evaluate the results. This involves assessing the outcomes of the plan and determining if the goals have been achieved. 6. The sixth step is to make adjustments. If the plan is not working, it may need to be revised. 7. The seventh step is to communicate. This involves keeping everyone involved in the process informed of progress and any changes. 8. The eighth step is to celebrate success. Once the goals have been achieved, it's important to recognize the team's efforts.

[illegible]

7334.00.505

2014年12月15日

WILLIAM H. HARRIS, JR., President, American Society of
Hematology

U.S. 5:51351-1

1-800-222-2222

—

4. *Conclusions*

Liberty Liberty Borne
= 3767082



UNCLASSIFIED

[illegible]

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACIÓN ESPECIAL. Con la presente, por conducto de la presente, EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que, en cualquier momento, lo ponga a disposición de la justicia, o de la autoridad competente, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. PARAGRAFO. El presente artículo TRABAJADOR se le hace presente, en virtud de haberse informado a la autoridad competente, que EL EMPLEADOR se considera como una grave falta por la aplicación de las medidas disciplinarias a los trabajadores que se señalan en EL EMPLEADOR.

En concordancia con la Ley 1474 de 2011, en materia de empleo de niños, adolescentes y mujeres en el tiempo parcial, los trabajadores de la industria turística en este sector, en la ciudad de Bogotá, D.C., se encuentran en las siguientes condiciones:

TRAE-14026.

Carlos Duarte

1000

CG 376.1657



YES-1508

UC-

22.

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 ANDRÉS 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: PIEDICUESTA 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 identificación 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, ddivas y demás, por parte de las 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 operación fijado 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. **PARAQUAFO.** - 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 7º del Decreto 2361 de 1965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
 REPRESENTANTE LEGAL
 MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
 Nit: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
cc 1102365526



INICE DERECHO

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 considerarán 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 arts. 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 insalvable, 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer tales 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 mismas, según el Art. 167 ídem. 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.

PARAGRAFO: 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 GEOGRAFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA COMPAÑIA, 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 cumplirse con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Assumit 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 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.

SEPTIMA: 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, descotas 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 en 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 servicio 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 requiere 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

TESTIGOS

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

TRABAJADOR:

DEIRIS VIVIANA CORREA
cc.1102365526



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 536 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 consideren 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 refica 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 resultan 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 merced a 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 1985, 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 al TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se lo 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, intereses 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:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

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

DEISH VIVIANA CORREA
cc 102355526



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 COMPANHIA, 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 COMPANHIA. **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 causa 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.

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

DÉCIMA 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 transitoria o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada 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 2615 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 COMPANHIA 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.

VIGÉSIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN 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 contractuales 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.

VIGÉSIMA 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 modificó el Art. 55 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 ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

TRABAJADOR:

DEISI VIVIANA CORREA
cc: 1102365526



INDICE DERECHO

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, éste deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado al contrato, el trabajador deberá entregar al 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 o 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 pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA 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.

PARAGRAFO: 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 hiciera 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 (24) días del mes de 03 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

TRABAJADOR:

DELIX MARIANA CORREA

cc. 1102365526



INDICE DERECHO

CC: _____

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. 91 511 552**
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 - 60 Floridablanca, Santander**
Tel: **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: **PIEDECUUESTA**
Salario mensual \$1.160.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: **Mensual venecido, 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 las suscritas a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR de datos e identificación antes encontrada indicada antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO 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 por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias de ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley 1712 de 2014 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo "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 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 o persona ajena a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR debe 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, dádivas y demás, por parte de los contrayentes de la empresa y/o de las proveedoras, 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 o 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 similar mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en hora las 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 fumar ni ingerir alimentos, bebidas o consumir drogas de efectos 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 preservación 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 la misma convenga. 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 o 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 casos de decaer o decaer por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos de faltas 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 de edad o chubada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten sus servicios. 22) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa toda falta o en su creación, 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 o causar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir puntual 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 ni las apuestas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por la EMPRESA, cuando aun si su finalidad es el lucro. 27) A no robar, 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 cesarán que en el presente contrato se mencionan incorpórate, en o 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, las Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARAFT. 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 lo previsto en el literal numeral 6) artículo 7º de Decreto 2351 de 1985.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Erica Marcela Mora Rozo
1094366898
Colados



CAR. ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
N.º. 901.371.354-1

TEST GOS

Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

INDICE APROBADO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el sueldo incluido pagadero en las condiciones indicadas a continuación. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los días de descanso dominicales y festivos de que gozan los Capítulos I, II y III del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de sueldo variable, el 02.5% de dichos ingresos, transcurrirá en compensación de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que gozan los Capítulos I, II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes se comprometen y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la Ley 5050, en concordancia con el Art. 17 de la 34456, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y por lo tanto no se tendrán en cuenta para hacer lugar a pago para la liquidación de acreencias futuras, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales de vacaciones, de antigüedad y de otros; bonif. de alimentación, de vivienda, de transporte y otros coligados, vales y utilidades en general. **PARAGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconocen al trabajador beneficios diferentes a sueldo, por concepto de alimentación, comunicación, transporte o vivienda, se considerarán los beneficios o reconocimientos como no salariales y por lo tanto no se tendrán en cuenta para hacer lugar a pago para la liquidación de acreencias futuras, ni el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los arts. 15 y 16 de la Ley 5050, en concordancia con el artículo 17 de la 34456. Y conforme a lo consignado en el artículo 123 del Código U.S.T., no constituirán salariales 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 sueldo por alimentación, transporte y/o movilidad, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad con respecto a reconocimientos por cumplimiento a deberes de sus funciones, trabajo en equipo y/o cualquier que a discreción del empleador se reserve para reconocer a su subordinado cuyo pago no será considerado sueldo y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar prestejar para el trabajador.

TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo sup. empezará a ser en horas extras o en horas nocturnas o en días dominicales o festivos en los que legalmente se debe otorgar descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo cuando el trabajador continúe en actividad, pago coactivo o sueldo atípico. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario nocturno, dominical o festivo, el EMPLEADOR o sus representantes deberán pagar al trabajador previamente y por escrito. Cuando la naturaleza de este trabajo se presente de manera imprevista o imprevisible deberá justificarse y darse cuenta de ello 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 autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, enseñanza o manejo, no habrá lugar a 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer esta ajuste o cambio de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrá repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 184 del C.S.T., organizada por el Art. 23 de la Ley 5050. Teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de esta misma, según el Art. 157 lo dice. 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. **PARAGRAFO SUB VARIANTE TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en su cargo en la empresa, el tiempo de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de la cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, y fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA: SUS VARIANTE GEOGRÁFICO (MOVILIDAD Y TRASLADOS). El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la labor en geográfica de LA EMPRESA, y originalmente estará asignado a la ciudad de Bogotá D.C. 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 uno que LA EMPRESA requiera, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplirse en lo que corresponda con la disposición en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se entienden los cambios que se lleguen a realizar entre el particular, para lo cual bastará la notificación por escrito que llega 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 aspecto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla y entenderla en su totalidad y estar en disposición de adaptarse personal y continuamente 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 otorga.

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, de conformidad, cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento dentro de dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son las partes conscientes de que por terminación 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 2357 de 1995 y además, por parte del EMPLEADOR, las talles que para el caso se calificarán como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o disposiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, tratados internacionales y leyes que expresamente convengan o dicten en el sector, que formarán parte integrante del presente contrato. Específicamente se calificarán en este caso como talles graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el artículo primero del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por cualquiera de las partes por causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de trabajo donde está prestando su servicio, así como el contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darle por terminado por justa causa, así como la actividad que está realizando para que el TRABAJADOR (A) sea removido 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 mismo, el cual, como consta en el contrato, es de carácter operativo y/o nivel central de la empresa, en la que desempeña el cargo 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, a ninguna parte será terminada unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desconocer las causas que tienen origen en 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 Buenas Prácticas, Actitudes 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 actividades previstas en el Anexo Técnico del Contrato de la empresa, contemplado en el numeral 2. características del servicio en particular y relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recetas de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio 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 requiere 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 autárquico, talles como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u otros y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor dignidad o sus derechos mínimos, ni cualquier demás prerrogativa sustancial o queva prerrogativa para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 58 del C.S.T. modificado por el Art. 11 de la Ley 5050. 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:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Elisa Marcela Gómez
cc. 1094366898
Tolima N.S



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 904.371.354-1

TESTIGUOS

Nombre: _____ CO: _____
Nombre: _____ CO: _____

INICIE REGISTRO

DECIMA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscritos entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, acordando ambas las eventuales mejoras originales de autor incluyendo necesariamente ideas, mejoras, software, hardware u otros tipos de sistemas, ya sean patentables 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, en lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o mejoras originales. EL TRABAJADOR asumirá a partir y como primer oportuno de las correspondientes formalidades y dará el título o estándar de patentes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando es de la suerte el EMPLEADOR, en cuyo caso queda obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes suscribir que crea, inventa, descubre o desarrolla alguna EL TRABAJADOR, durante el presente contrato, pertenece al EMPLEADOR sin necesidad de hacer gestión 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 406 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tiene el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esas invenciones, mejoras, ideas o esquemas, respaldándose 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 93 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y asimismo 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 cubre la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los pagos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desahucios por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, más por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se debe compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y mejoras originales de autor incluyendo necesariamente ideas, mejoras, software, hardware u otros tipos de sistemas, ya sean patentables o no, concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se reconocerán y aceptarán por las partes necesarias para el ejercicio de las acciones legales de EL TRABAJADOR, con lo que conforme lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2012, para las finas técnicas conexas mencionadas 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, celular, cuenta bancaria y de tarjeta para el cualquier información que de conformidad con las normas y prácticas aplicables pueda tener la conservación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de hacer los dispositivos tecnológicos o sistemas de almacenamiento de la actividad o desarrollo así como en general cuando y/o sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones requeridas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para los efectos de la autorización mencionada en el presente párrafo, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera a información personal que está sujeta a EL EMPLEADOR, a cual se encuentra contenida en las bases de datos y generos de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, files y submatrices de LA EMPRESA. Inmediatamente, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, files y submatrices de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dentro cumplimiento a la legislación y concordancia con las prácticas aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos corporales de LA EMPRESA y sus matrices, files y submatrices. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que cubren LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR sobre la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR y LA EMPRESA durante la vida útil de los datos. Los datos de datos cubren con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se reconoce que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder a cualquier momento a los datos suministrados a solicitar su corrección, actualización o eliminación de los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo regulan o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA exponiendo las razones por las cuales solicita alguna de las acciones anteriormente mencionadas, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y proporcionar la debida respuesta.

DECIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR cede los datos y autoriza a EL EMPLEADOR a utilizar, utilizar, transferir, almacenar, conservar, procesar y generar toda la información personal que está sujeta a EL EMPLEADOR sobre el manejo de datos personales y sensibles, perteneciendo el tratamiento de sus datos personales y de su grupo familiar que este ejecute, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como toda la siguiente: datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de vigilancia, y en general cualquier dato sensible de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2012, para las finas técnicas conexas mencionadas 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, celular, cuenta bancaria y de tarjeta para el cualquier información que de conformidad con las normas y prácticas aplicables pueda tener la conservación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de hacer los dispositivos tecnológicos o sistemas de almacenamiento de la actividad o desarrollo así como en general cuando y/o sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones requeridas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para los efectos de la autorización mencionada en el presente párrafo, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera a información personal que está sujeta a EL EMPLEADOR, a cual se encuentra contenida en las bases de datos y generos de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, files y submatrices de LA EMPRESA. Inmediatamente, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, files y submatrices de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dentro cumplimiento a la legislación y concordancia con las prácticas aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos corporales de LA EMPRESA y sus matrices, files y submatrices. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que cubren LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR sobre la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR y LA EMPRESA durante la vida útil de los datos. Los datos de datos cubren con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se reconoce que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder a cualquier momento a los datos suministrados a solicitar su corrección, actualización o eliminación de los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo regulan o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA exponiendo las razones por las cuales solicita alguna de las acciones anteriormente mencionadas, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y proporcionar la debida respuesta.

DECIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de la forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal. b) Transferir oportunamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus derechos laborales y derechos políticos. c) Procurar la armonía de la persona de LA EMPRESA y velar por su mejoramiento colectivo. d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados. e) Cederle a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de sus obligaciones, transición de la vida adaptada. f) Dar a EL TRABAJADOR y la ejecución del contrato de trabajo, un certificado en el cual al tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la vida de la vida, calidad y el sueldo devengado. y g) Las demás que se han en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DECIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. EL EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales se encuentran un equipo de cómputo, un teléfono, internet de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, pagados por LA EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Los 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 imponible a la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas solo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que enseña entre las partes y para realizar sus funciones, por lo tanto se prohíbe cualquier otro uso diferente o impropio por parte del TRABAJADOR, a dichos ejemplos o la inobservancia de su deber de custodia respecto de los mismos serán considerados falta grave de que ocasionen, de conformidad con el literal a) numeral 6 del artículo 7 del decreto 2351 de 1993, el cual sujeta al artículo 62 de la C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o inutilización de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor correspondiente del bien de la suma que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial o de cualquier otra índole. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las herramientas de trabajo entregadas a TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto EL TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que EL TRABAJADOR o cualquier obligación de devolver las herramientas a continuación al momento de la terminación de su contrato de trabajo, cuando se presente escrito por escrito de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de los mismos se deducan, deducan y/o compensen de alguna de las liquidaciones de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial o de cualquier otra índole, así como cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho a momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO:** El suministro de los instrumentos de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o contractual alguno, pues son herramientas de trabajo y en caso de serlo las partes acuerdan que no constituyen remuneración 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 modifican los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el artículo 17 de la Ley 344 de 1996. Por tanto la no entrega de herramientas de trabajo no beneficiará al EMPLEADOR por no beneficiar al EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar adicionalmente este suministro sin que constituya obligación de indemnización para EL TRABAJADOR, situación que EL TRABAJADOR acepta y acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Elisa Marcela YOLA PEREZ

cc. 1004366498
Telcelos N.2



CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEIAT
MEDITERREANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.071.354-1
FONOS

Nombre:

CC:

Apellido:

CC:

INDICE DERECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende un 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 decisiones pertinentes, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o intereses de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar los datos en primer lugar a su relación laboral con LA EMPRESA y por tanto, debe permanecer libre de intereses, afectos y relaciones que puedan ser perjudiciales o conflictivos para las mejores intereses de LA COMPAÑÍA, tanto lo jurídico legal como las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no solo debe evitar cualquier conflicto de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para a imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR no se compromete 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 las actividades de intereses a que legre a tener por concepto. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla por alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, infraconducta se constituya en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y 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 fines de ascenso o promociones ya sea mediante cursos, talleres en el lugar del trabajo o han de ser de capacitación, dispensada 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 consigna en el presente contrato igualmente las sanciones en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consignan incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo de TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, as como EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su totalidad y se obliga a cumplir.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deducida a valor de sus obligaciones o valores a su cargo y a favor de LA EMPRESA por cualquier concepto.

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trate de cumplir incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o un accidente común, se aceptará como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la cual EL TRABAJADOR se encuentra afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita a solicitud por la EPS a la cual se encuentra afiliado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la prueba de los exámenes médicos o sanitarios y pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral así lo exige. **PARÁGRAFO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a someterse a exámenes médicos o pruebas de laboratorio o a los mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato a confidencialidad a su información por cualquier causa del trabajo, vender, suministrar, entregar, publicar, copiar, revelar, revelar, divulgar, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otra persona en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, relacionadas o empresas, personas naturales, autónomas, físicas o jurídicas relacionadas con esta a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo u otra ocasión de estar en que medio acaezca en forma 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, subsidiarias, matrices, relacionadas o empresas, personas naturales, autónomas, físicas o jurídicas relacionadas con este o sobre el cual tenga conocimiento. EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o por cualquier otro motivo de 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 solo se obliga a no divulgar 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 revelará inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para el cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación inherente de este contrato y EL TRABAJADOR al cumplimiento de la presente obligación. 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 justifica como para la terminación del contrato de trabajo de la cual contendrá con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de Decreto 2351 de 1985, norma que establece el artículo 62 del C.S.T., por así acuerdo entre las partes, lo entenderán 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 será 17 años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que es consciente de su patrimonio, así como las actividades propias de su función, no podrán amenazar a la integridad del presente contrato con de logística y lícita procedencia y ferretería y asumir el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar en lavado de activos o financiación a 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 medidas 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 manifiesta y acepta que al cumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo las órdenes expuestas, constituye una falta grave a las obligaciones contenidas en virtud del contrato de trabajo vigentes 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 actividad ilícita o sospechosa que se presente en el ejercicio de sus funciones inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se constituirá una falta grave a las obligaciones contempladas vigentes a las partes, conforme lo establecido en el numeral 5 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y disciplinariamente cuando sea permanente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la empresa como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y ACQUISICIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo afán, 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 constituya falta grave de las obligaciones contempladas del TRABAJADOR. **VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR.** EL TRABAJADOR para todos los obligaciones laborales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la Ley 789 de 2002, norma que modifica el Art. 68 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendo en cuenta como su lugar, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Edna Marcela Díaz Díaz
cc: 1094366298 T.MJ



DARLOS ANDRES CLARTE VALINZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 801.371.854-1
TELÉFONO
Nombre: _____
Nombre: _____

INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Quiéno se trata de cargas administrativas y de las denominadas de derecho confianza y manejo para efectos de ser por tiempo el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, será debida presentarse al empleador con una anticipación de 45 días a la fecha en que el trabajador desista por término el contrato, el trabajador deberá entregar el proceso de manejo verbal y escrito a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como limitando la MEDIANERÍA DE DEFINICIÓN SAS, declara que los activos relacionados en el inventario de oficina, restaurante, maquinaria y equipo, no caen en las diferentes unidades operativas del plantel están bajo mi responsabilidad, por lo cual les doy 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 (daños) el deterioro normal de uso o la pérdida de los mismos debido a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones asociadas con su uso y conservación, así como me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes, me comprometo a informar y diligenciar ante el mantenimiento de activos (mantenimiento diligencia) y fraude por el área AUXILIAR DE BODEGA de área, asegurando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que lo mismo son de áreas disposiciones es consecuencia como falta por el incumplimiento de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal orden autorizo a la Empresa MEDIANERÍA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición de bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA, AUTORIZACION ESPECIAL: Con el fin de realizar por todos los períodos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholismo, de drogas, de orina, poligráficas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que el EMPLEADOR o determine. PARÁGRAFO. El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas o solicite de EVFLEADORA es considerado como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA, EFECTOS: Al presentar contrato reconoce en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pluri o as partes o bien por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finaliza su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la cancelación de su examen ocupacional o médico de egreso y no le niega así, expresa la atención a 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 esta sede, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los 11 días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR.

TRABAJADOR.

Carlos Duarte

Elva Marcela Yona Roto
cc. 1044306890
T.N.S.



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALLINZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901 571.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INÍCIO DERECHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: **MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S**

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N.º 9.º 5.1.362**

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: **PIEDECUSTA**

Salario mensual \$1.150.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**

Forma de pago: Mensual veinicin, 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 o 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 su cuenta 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.) Guardar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir estrictamente con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, los muebles, los equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y colaboración en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en la empresa y 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 debe 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, cohechos, intereses, dádivas y demás, por parte de los contratas 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, e 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 personal marcado o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horas laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las preclas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas cuando no se este 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 jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con las ausas y cambios que haga el empleador cuando o cuando convenga. 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 las que regulan el comportamiento del personal en los casos 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 (as) cuando 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 inmediatamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección telefónica 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 escándalos, 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 fijo por el empleador, y a no desplazarse permanentemente 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 rías, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun a su actividad es de turno. 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 en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29.) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARRAFO. -** 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 de Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Comerciales, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARAFT. 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 no será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7º del Decreto 2351 de 1995.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Fanny Leon Espinosa
cc 1102351457 pta.



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

TESTIGOS:

Nombre: _____
Nombre: _____

CC: _____
CC: _____

INDICE DEBECHO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las cantidades y en las fechas señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de las vacaciones, dominicales y festivos de que disfrutan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en las horas en las 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 al trabajador en los días dominicales y festivos de que disfrutan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes convienen de acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la Ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/95, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán carácter salarial ni presalarial, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la fijación de aumentos salariales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones de navidad y de pascua; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, vales y bonificaciones en gases. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconocen al trabajador beneficios orientados a salafó, por concepto de alimentación, alimentación o vivienda, transporte y vivienda, no se considerarán 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 reconocimientos a la seguridad social, de conformidad con los arts. 15 y 16 de la Ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/95. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del Código C.S.T., no constituyen salones las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones u gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación por cumpleaños, cumpleaños y/o modificación, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimientos por su mérito o calidad 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 dominicales o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, según acuerdo en convenio contenido en el convenio, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago de trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando a necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o imparable, deberá avisarse y darse cuenta de lo por escrito. A la mayor brevedad, el 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 obligados que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado con un plazo de diez días. 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 contrato, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo haber ahí 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. 154 del C.S.T., modificados 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 del régimen, según el Art. 187 ídem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Art. 31 de la Ley 799 de 2002.

PARAGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las características 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 ajustarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA: IUS VARIANDI GEOGRÁFICO, (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y originalmente estará asignado a la ciudad en la 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 designe, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejecutando la labor, lo anterior debe cumplir en la que corresponda con lo dispuesto en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo las eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación por escrito y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario el 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 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 la asignación de cargo que se le confía.

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

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

OCATA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enunciadas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 235/95 y además, por parte del EMPLEADOR, las leyes 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 convergen con ellas, así en estos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en esta sola como fallas 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 incumplimiento de la unidad de trabajo donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causa para darlo por terminado por justa causa, así como la sola que está prevista para que el TRABAJADOR sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se dará por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el día, cuando, desautorizada por 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 Comité Mancomunado de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por cualquier 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 Número 2 característico del servicio en particular la relación con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio 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 esta relación de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si aura en cualquier momento las condiciones del estudio de seguridad que se realice 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 subordinario, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u otros y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que la se 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. 22 del C.S.T., modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral Bº de Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

TRABAJADOR:

Carlos Andrés Diarte
CARLOS ANDRÉS DIARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 801.371.354-1
TESTIGOS

Jenny Lynn Espinoza
CC: 1002301457

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



ÍNDICE DERECHO

DÉCIMA.- PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del presente contrato suscrita 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 patentes, patentes registradas o no), descubiertos 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 acordará a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dar su firma o extendere los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el perfeccionamiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que esta última obligada al pago de compensación adicional alguna. Igualmente moverán las partes que cree conveniente, desahucio o mejor EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, es conforme con lo dispuesto en el artículo 535 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Constitución de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar su nombre o el nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser reconocido como inventor o descubridor así lo desea. PARAGRAFO PRIMERO: Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 408 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 152 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial (incluyendo por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y cubre 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. PARAGRAFO 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 patentes, patentes registradas o no), descubiertos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se considerará 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, modificando por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA.- DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR declara que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recibir, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que este le suministró a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y servicios, permitiendo al representante de sus datos personales y 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 la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 para los fines antes mencionados que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de nacimiento, dirección, teléfono, estado civil, notaría electrónica corporativa y personal, sufragio, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas internas puede estar la contratación de estos servicios. PARAGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos electrónicos o claves de acceso cuando la actividad a desempeñar 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera a información personal que este suministró a EL EMPLEADOR, la cual se encontrará contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las mismas, final es y subbases de LA EMPRESA. En esta medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las mismas, final es y subbases de EL EMPLEADOR a Procesar los Datos Personales, siempre dentro cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los casos por parte de LA EMPRESA y sus filiales, final es y subbases. PARAGRAFO TERCERO: De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que cubren 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 cumple con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR firma el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados a solicitud su expresión, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo regularían y modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA, indicando las razones por las cuales solicita alguno de los ítems anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlos y proporcionar sobre los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR las herramientas 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 esconer su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑIA y velar por su mayoríaitaria colectiva; 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 fuerza de trabajo; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el fin con el cual ha prestado sus servicios, la índole de su labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se rijan 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. PARAGRAFO 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 motivo 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 se dan una doctrina en contrario a lo contrario 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 2051 de 1985 al cual sumado el Artículo 82 del C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extracción, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial de dichos la suma que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de capital, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o a momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. PARAGRAFO SEGUNDO: Las herramientas de trabajo o entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas mencionadas 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 descuenta, deducido ya con respecto del valor de la liquidación final de prestaciones laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de capital, 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 motivo. PARAGRAFO TERCERO: El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni prestación legal o extralegal alguna, pues son herramientas de trabajo y en esta medida las partes reiteran que no constituyen remuneración alguna ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial o estacional, por lo que el TRABAJADOR no tiene derecho a indemnización conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que modificaron los artículos 129 y 130 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 244 de 1986. Por valerse 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

TRABAJADOR:

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

TESTIGOS

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

Fanny Jean Espinoza
CC: 1162351457



INDICE DE PRECIO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación y circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le impide ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las decisiones debidas, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guiar su conducta en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actividades o acciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA EMPRESA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o mantenerse 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 EMPRESA. **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 involucramiento. **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 definitiva 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 otorgados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dependiente por estudios especializados. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prerrogativas especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual es considerado incorporado en el presente contrato e igualmente las sanciones 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.

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

DÉCIMA 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 transitoria o avalada por la PPS o APL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o similares o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que son requeridos a la relación laboral ésta la cual. **PARÁGRAFO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a presentar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, transmitir, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de sus sociedades filiales, sucursales, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, asociadas, clientes o terceros relacionados con este, 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, sucursales, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, asociadas, clientes o terceros relacionados con este, en 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 esta entidad 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 considerará como una falta grave y en tal sentido justifica misma para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 9 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subroga 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 EMPRESA 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.

VIGÉSIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN 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 arrojan a la inspección del presente documento ser de legal origen y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar en lavado de activos y 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 haya implementado EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para el efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que forman parte del Manual de SARLAFT y del Manual de gestión de riesgos. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o por las causas mencionadas, constituye una falta grave a las obligaciones contenidas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 9 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que pueden 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 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y disciplinará punitivamente cuando sea necesario, 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.

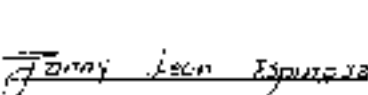
VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar servicios ni directamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia 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.

VIGÉSIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 79 de la Ley 145 de 2002, toma que modifica el Art. 65 del C.S.T., se compromete a figurar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendo en cuenta que, la dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombres: _____ CC: _____
Nombres: _____ CC: _____


CC: 1402351457.



INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los departamentos de dirección, confiere y maneja, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está obligado presentarse al empleador con una anticipación de 45 días a la fecha en que el trabajador desista 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 propietario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declara que los activos relacionados en el inventario de catering restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas de cliente están bajo su responsabilidad, por lo cual les dará un uso adecuado al desempeño de sus funciones y a la destrucción institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño físico y deterioro normal de uso o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones relacionadas con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al final del mes, me comprometo a informar y diligenciar sola para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BOQUEA de área, autorizando cualquier tipo de trasporte requiendo para dichos efectos; dado que la emisión de estas disposiciones es consecuencia como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados, en cuanto por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, dentro de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACIÓN ESPECIAL: Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholometría, de sangre, de orina, de drogas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y lugar que EL EMPLEADOR o determine. **PARAGRAFO:** El hecho de que el TRABAJADOR se negue a permitir las pruebas mencionadas a solicitud de 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 otra convenio, verbal o escrito, celebrado antes las partes con anterioridad, pudiendo las partes porvenir 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 ingreso, sino lo hiciera 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 las (14) días del mes de NOV del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Fanny Leon Espinoza

cc. 4402351457

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT. 001.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INDICE PERFCHO



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: **FLOR DE MARIA BARAJAS BUENO**
 Documento de identidad: Tipo: **CC** Número: **37542371**
 Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**
 Lugar de desempeño de labores: **PIEDRECUESTA**
 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 56 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, dádivas 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 alimentos 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 ausencias 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 al 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 todos y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiéndose expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal e) numeral 6) artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

CC: _____

CC: _____

TRABAJADOR:

Flordemaria B
 cc 37.542.371



INDICE DERECHO

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 devenga comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante será 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 extralaborales semestrales, vacaciones, de vejez 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 considerarán 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 arts. 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 extralaborales 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 imputable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello 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. Trátese 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán recortarse 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 mismas, 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.

PARAGRAFO. 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 GEOGRAFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA COMPANIA, 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. Asimismo las eventuales cambios que se sigan 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 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.

SEPTIMA: 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. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califican 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 convergen 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 éste 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 en 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 característicos del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio de 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 orden de seguridad que se requiere 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. 1º 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 8º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

CC: _____

CC: _____

TRABAJADOR:

Flor de Marias
cc. 37.542.371



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 crea, 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 artículo 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines informáticos 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 ciudadanas pueda tener la conminación 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 reglamentan 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 fuerza 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 suma 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 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 refieren 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 1995. 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:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Flordemaria B
cc. 37.542.571



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

TESTIGOS

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

INDICE DERECHO

DECIMA 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 COMPAÑIA. **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 causa por parte del EMPLEADOR.

DECIMA 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 trascendente 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 motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obligará durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada 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 resulta sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar o 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 1995, 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 FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que al 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 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 modificó 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 teniendo en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Flor de María B
cc. 37-542-371



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

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

ÍNDICE DERECHO

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, ubicados 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 destrozación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el costo (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 o 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 pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA 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 alcoholometría, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARAGRAFO:** 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 determina 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 hiciera 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 09 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Flor de Maria B
cc. 37.542.371



TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

CC: _____

CC: _____

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.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: **GLORIA STELLA BARRERA**
 Documento de identidad: Tipo: **CC** Número: **37747785**
 Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**
 Lugar de desempeño de labores: **PIEDICUESTA**
 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 debe 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, dadas 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 7º del Decreto 2351 de 1.985.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

TRABAJADOR:

Gloria S. Barrera
 cc. 37-747-785 B99



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 otorgará 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 consideren 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 la 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 internas 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 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 alguna 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 el 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 fijan 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 exista entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el dante 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 suma 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, intereses 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:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Gloria S. Borrero
cc. 3774778539



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

TESTIGOS

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

INDICE DERECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancias en la cual puede entenderse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la forma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la empresa y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma reglada. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con LA EMPRESA, por tanto debe permanecer libre de intereses ajenos o intereses que puedan ser perjudiciales o dañinos para los mejores intereses de LA EMPRESA, tanto la puedan llegar a ser las relaciones familiares y las cercanías de esas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no debe estar en ningunos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA EMPRESA. **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 los que llegue a tener que someterse. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las presunciones establecidas en el presente documento, esta conducta se constituirá en la falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y obligatoria por parte de LA EMPRESA.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño de su trabajo para efectos de ascenso o promociones y de su inserción en otros puestos en el lugar del trabajo, a bien de parte de adiestramiento, dispensado por el Estado Especializado. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prestaciones especiales de ambos partes se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato a cualquiera de sus cláusulas en la extensión del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR al cual debiera pertenecer. También se consideran incorporadas a este contrato las disposiciones y publicaciones a cargo del TRABAJADOR, con respecto a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer y su capacidad y se obliga a cumplir.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le corresponden y cualquier suma adeudada a su favor deducan el valor de las contingencias o valores a su cargo y a favor de LA EMPRESA por cualquier concepto.

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobadas incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de naturaleza de trabajo o de accidente común, solo se considerará como tales los días de incapacidades respaldados por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado siempre y cuando la incapacidad médica sea declarada o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 así 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 motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato a una confidencialidad a su terminación por cualquier causa de: recibir, ver, suministrar, almacenar, publicar, copiar, remover, reproducir, diseminar, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor de cualquier persona en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de sus sociedades filiales, subsidiarias, matrices, submatrices, relacionadas o compañías, personas naturales, acciones, clientes u otras relaciones con este, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo u otras en el que este no que no sea autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento y procedimiento de LA EMPRESA y de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, submatrices, relacionadas o empresas, personas naturales, acciones, clientes o personas relacionadas con esta o sobre la cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo u otras en el que este no que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada que resulta necesaria para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En la presente EL TRABAJADOR no solo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llega a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un beneficio personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, deberá devolver inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes del contrato reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y de EL TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de la anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se entenderá como una falta grave y en tal sentido justifica el subrogo al artículo 60 del C.S.T., por así considerarlo entre las partes. La anterior es motivo de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA EMPRESA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia a partir del término de duración del contrato de trabajo hasta la muerte de las partes y sus familiares, convalidada a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SAKLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el pago de su salario, así como las utilidades propias de su oficio o profesión enteros a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no utilizar los recursos que puedan involucrarse en lavado de activos o financiación al terrorismo. En consecuencia con lo anterior, EL TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SAKLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga a cumplir en su totalidad y a cumplir con todas las políticas que emanen de Prevención, Control de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo o tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como todas las medidas establecidas por las autoridades para la efecto, políticas y normas con fines puestos en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR, y las que surgen del EMPLEADOR a sus clientes y Sistema de gestión de calidad. Por lo tanto EL TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo esta cláusula o bajo los códigos manuales, constituye una falta grave a las obligaciones convalidadas en virtud del contrato de trabajo vigentes entre las partes para toda la vigencia del contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SAKLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier verificación fiscal o tributaria que se efectúe en el ejercicio de sus funciones inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave y las obligaciones convalidadas y gentes entre las partes, como lo establece en el numeral 6 del literal a) del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y duramente penalmente cuando sea necesario a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o apoyen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos o financiación al terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.

VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes se obligan a cumplir de forma lícita y voluntaria con lo que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR en el ejercicio de su profesión, oficio o actividad, y indirectamente servicios laborales a otros empleadores, o a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, oficio o actividad de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta la anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye la falta grave de las obligaciones convalidadas del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR acepta todos los efectos legales y en especial sobre la aplicación del artículo 1 del Art. 24 de la Ley 735 de 2002, norma que establece el Art. 65 del C.S.T., en consecuencia a lo mismo en escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de vivienda o de dirección de todo caso como sea, la misma dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALCÍZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MÉDICO JEFE DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

Nombre:

TRABAJADOR:

Gloria S Barroza
cc 33747785394



INDICE DERECHO

[illegible][illegible]**EMPI FADOR:**

Carlos Duarte

CARLOS ANORES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEOTERRANEA DE CATERING SAS
NIT 301.321.354-1

TESTING

Nombre _____

TRANSLADOR:

Gloria Barrera
cc 37.347.785139



INDICE DERECHOS

Estados del empleador:

Representantia Legal: CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA C.C. N.º 91.511.582

Nit 90E-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: PIEDRECUESTA

Salario mensual \$1'60.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE

Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los días (10) primeros días hábiles

Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: El ORO BLANCA

Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023

Fecha de terminación de labores: **DIÁMES AÑO: 18/06/2023**

Entre los asuntos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificación como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente **CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO** REFERIDO 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.

CLAUSULES:

PRIMERA. OBJETO. Son obligaciones y funciones de EL TRABAJADOR, según se de en sus 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.) Cose ver rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le da la empresa, o sus representaciones 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 privativas. 3.) Ejecutar con su misma 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.) Dedicarle la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, los máquinas, equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comportamiento en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajan en los puntos operativos donde desempeña su labor, 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 o sin razón a la labor prestada. EL TRABAJADOR debe tener relación: 8.) Cumplir las labores en esta contractación señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dádivas y regalos, por parte de los contralistas 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 traer armas o elementos, los materiales, la maquinaria, e inclusive prima de las instalaciones de la empresa u de lugar donde cumpla con su función sin autorización previa y por escrito. 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados por el cumplimiento de su función en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de telefonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, iPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en ninguna labores. 13.) A abstenerse exclusivamente y objetivamente las prencas y el consumo de bebidas o alimentos al cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se este en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo o bajo los efectos, ni consecuencias de hábitos emborrágantes, sustancias o drogas que alteren su comportamiento, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar las cuentas de correo, telefónicas y fax para labores o actividades distintas al ejercicio de su trabajo contratada quedando prohibida, el ingreso vía internet a paginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que atenten o no el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máxima puntualidad, 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, procurando a cumplir con los ausentes y certificaciones que haga el empleador cuando la misma convenga. 18.) A responder al jefe directo o al Taller, Humano, la armonía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, desorden, o en caso de excusas o incapacidades medicas a constancia de la misma. 19.) A dar estricto cumplimiento a las manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los días 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 a su cargo en el seno de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten sus servicios. 22.) A ausar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, de estado 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 extrañamientos y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de la empresa y de la empresa misma. 25.) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desvirtuar, pararse, o visitar otros puntos sin autorización expresa de ampliación o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26.) A no fumar cigarros, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, merced con sus finalidades al lugar. 27.) A no realizar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28.) A no conducir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en los horas de descanso. 29.) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** -Antes de las decenas que en el presente contrato se entienden incorporadas, en o personal, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial las del contrato de trabajo, y el 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 GARAFIDE. 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 en caso contrario será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 77 del Decreto 2165 de 1995.

EMPLACOR:

150 ኤፍ 10ኛ ሰንጠረዥ

Carlos Duarte
 LEONARDO MARINO CUARTE VALENZUELA
 REPRESENTANTE LEGAL
 MEDITERRANEA DE CATERING SAS
 NIT. 931.371.351-1

TESTIGOS

Nombre: CC

Namika	CC
--------	----

Haydee Jimenez Roo
1102362759



INDICE PERFECTO

SEGUNDA. REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el sueldo mensual, pagadero en las oportunidades señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentran además la remuneración de las vacaciones dominicales y festivos de que disfruta el Capítulo I y II del Título VIII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO.** Se acordó y se conviene que en los casos en los que el TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra suma fija de sueldo variable, el 62.5% de dichos ingresos, constituya remuneración de trabajo realizado, y el 37.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que disfruta el Capítulo I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Las partes se ponen de acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la Ley 5490, en concordancia con el Art. 17 de la 34456, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como tales: salario por liquidación de acreencias laborales, ni el pago de agencias parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Puntos extras legales, extras legales, de vacaciones, de Navidad y de otros; subsidio de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, vales y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconocen al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vales, se reconocerán los beneficios o reconocimientos como no salariales y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de anticipos laborales, ni para el pago de aportes patronales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la Ley 5490, en concordancia con el artículo 17 de la 34456. 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 especiales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación por ausente por alimentación, transporte y/o habitación, primas extras legales y otra que quer pago por mera liberalidad proveniente o reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otros conceptos que a discreción del empleador se reconocen a los empleados, cuyo pago no corresponden 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 o asegurar para el trabajador.

TERCERA. TERCERA. TRABAJO NOCTURNO, SEMI-FESTIVO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario 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, tal como se encuentra en el artículo 128 del código C.S.T. en concordancia con el artículo 17 de la 34456. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario nocturno, dominical o festivo, el EMPLEADOR a sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o imprevista, deberá justificarse y darse cuenta de ello 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 y que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido ejecutado como queda dicho. Entendiéndose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o similares, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA. JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a cumplir la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario. En las horas y tiempo de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo haber éste ajustes o cambios de horario cuando lo solicite convenientemente. Por el presente expresa el consentimiento de las partes, podrán reconocerse los turnos de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la Ley 5490, entendiéndose que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de las mismas según el Art. 167 del código C.S.T. De igual manera las partes podrán acordar que se permita a también en los turnos de cambio de turno contemplados en el Art. 51 de la Ley 789 de 2002. **PARAGRAFO. LAS VARIACIONES TEMPORALES.** 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. LUGAR VARIANTE GEOGRAFICO (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y únicamente 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 en su lugar de trabajo a otro que la empresa requiera, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la que se está prestando el servicio, lo anterior debe cumplir en la que corresponde con lo dispuesto en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se requieran o requieran sobre el particular, pero lo cual deberá la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA sobre las razones que hacen necesario el traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. **PARAGRAFO PRIMERO.** Esta es una característica que las partes hacen explícito como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocer y comprender y estar en disposición de adaptarse persona y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la consecución 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 encabezada del mismo.

SEPTIMA. 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 podráarlo 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 causas legales para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificadas por el Art. 7º de la Ley 2051 de 2002 y además por parte de EL EMPLEADOR las causas que por el efecto se califican como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que convergen reglamentarios, órdenes, instrucciones o procedimientos de carácter general o particular, pactos, convenios colectivos, la ley, los estatutos y las que expresamente convergen, al efecto de las acciones que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como las causas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se da por finalizado este contrato de forma unilateral por el emisor del contrato de trabajo por incumplimiento de la orden de siempre dotar está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado siendo esta una causal para tanto por terminado por justa causa, así como a voluntad que sea real o sea que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las delincuentes en la prestación del servicio. 2. Se declara que por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el tiempo, desviación, desistimiento o traslado de la unidad o unidad y/o en el control de la en la que desempeña el 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 deberá el contrato el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR en su lugar o incumplimiento alguno, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El cumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, normas y seguridad y las establecidas dentro del Manual de Procedimientos, Actividades y Funciones del Contrato. 6. El trabajador declara conocer. 7. 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. 8. Incumplimiento del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y preparación de alimentos, recibidos de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos y en las actividades de aseo, actividades de limpieza, según correspondan y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se pondrá fin 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 requiere 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 administrativo, 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 al tipo, dignidad o sus derechos mínimos, mínimos en desmedros sustanciales o graves perjuicio para el, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 5490. Las causas que se originan con el traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Hayder Jaramenz Ruiz
cc: 02362259
p: 02362259



CARLOS ANDRES DUARTE VALEZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

CC: _____

CC: _____

ÍNDICE DERECHO

DÉCIMA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Se tiene en cuenta a efectos de control de titularidad respecto a las partes EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR de, entre otras, todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables o no), conocidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución de presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán a EMP. FANOR. En consecuencia, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMP. FANOR sobre la existencia de tales invenciones y trabajos originales. EL TRABAJADOR acordará a la vez el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y de su firma o extendido los modelos y documentos que sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMP. FANOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, así que sea que es obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente, cualquier las partes que todo lo que crea, inventa, descubre, desarrolla o crea EL TRABAJADOR, con motivo del presente contrato, pertenecerá al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 584 de Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 89, 114 de la Constitución de 1991 de la República de Colombia y la Ley 22 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y la Ley 22 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patente o registrar a su nombre o a nombre de terceros tales invenciones, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o co-inventor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Tienen en cuenta lo dispuesto en la Ley 22 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y la Ley 22 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones, así como lo dispuesto en el artículo 1132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que a remuneración salarial reconocida por el EMP. FANOR como compensación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene a remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados. Toda vez que los objetos serán los mismos, se reconocen los derechos de propiedad intelectual sin desdoblamiento 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 puede 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 o no), conocidos 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 laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme la legislación en el artículo 20 de la Ley 21 de 1992, modificada por el artículo 33 de la Ley 1450 de 2011, las derechos patrimoniales que se deriven de las mismas pertenecerán al EMP. FANOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR declara que autoriza y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recibir, 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 familiares, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, así como de los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como los datos de los datos biométricos, imágenes captadas por las cámaras de vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines a los que sean necesarios, para los datos sensibles relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección telefónica, estado civil, así como actividades laborales y personales, así como, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas internas de la compañía de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene a disposición 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 utilizar 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 este suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en sus bases de datos y archivos de propiedad de EL EMPLEADOR a las oficinas, filiales y suboficinas de LA EMPRESA. En esta medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las oficinas, filiales y suboficinas de LA EMPRESA a Procesar los Datos Personales, siempre dentro cumplimiento a la legislación y legislación que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos personales de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y suboficinas. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que posee LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR en virtud de la información serán recogidos y almacenados y el plazo de retención en bases de datos hasta la terminación del vínculo laboral de EL TRABAJADOR, más 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 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 regulen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA, indicando los motivos por los cuales solicita alguno de los términos anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisar y proporcionar sobre los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia de servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y convicciones políticas; c) Procurar a bienestar 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 fuerza aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la explotación de control de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el monto devengado; y g) Las demás que se han 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 pueden 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 custodia del TRABAJADOR, y en consecuencia el trabajador es responsable de la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos mencionados en la presente cláusula. En caso de la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos mencionados en la presente cláusula, el trabajador deberá indemnizar a la EMPRESA por el valor de los mismos, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del Decreto 2551 de 1986, el cual derogó el Artículo 52 del C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos de cualquiera materia, se sea obligado a resarcir el valor comercial del bien de la suma que se le asigne por tal motivo, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, eventuales indemnizaciones y cualquier otra suma a la que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los elementos de trabajo entregados al TRABAJADOR pertenecen a EMPLEADOR y por tanto al TRABAJADOR deberá devolverlos cuando se lo 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 deduzca de los salarios y/o compensación del valor de la liquidación final de prestaciones laborales a la cual tiene derecho el TRABAJADOR, incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, eventuales indemnizaciones y cualquier otra suma a la 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 conlleva a la obligación legal o estatutaria alguna, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido, las Partes reiteran que no conllevan reintegración alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán naturaleza salarial, prestacional, penal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que modificó los Artículos 126 y 128 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 541 de 1996. Por tal razón de herramientas de trabajo que facilita el EMP. FANOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir esta sumatoria en que constituye ningún tipo de desdoblamiento para el TRABAJADOR, así como que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Haydee Jimenez Ros
cc: Hnz362754
Puede constar



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA OF CAJINENS SAS
NIT. 901.371.354-1

TESTIDOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

INDICE DE REGISTRO

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual pueda encontrarse una persona que le puede impedir o afectar en sus actuaciones o en la forma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma alguna. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR es comprometido a guardar estricta confidencialidad a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por lo tanto, debe permanecer libre de intereses, actividades y relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los intereses de LA EMPRESA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las parejas de esas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no debe estar involucrado en conflictos de intereses, sino más aún, ajenos a la confidencialidad que pueda ser perjudicial para la imagen de LA EMPRESA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe abstenerse de manera oportuna a 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 llegara tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las obligaciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte de EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a cumplir a satisfacción 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 por medio de adiestramiento, capacitación, o actividades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prerrogativas especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se encuentra incorporado en el presente contrato y, igualmente, las obligaciones y deberes por parte del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo de EL 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 adeudada 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 sea necesario comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, los documentos como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, a tiempo y cuando la incapacidad médica sea transmitida o enviada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a los primeros 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 impidan de la relación laboral esta le sea. **PARÁGRAFO PRIMERO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a someterse a los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será transmitido a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se abstendrá durante la vigencia del presente contrato de no poder ceder a su libertad por cualquier causa, revelar, vender, suministrar, divulgar, publicar, copiar, tomar o reproducir, distribuir, 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 protegida de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, sucursales, matrices, subordinadas, subordinados o empresas, personas naturales, sociedades, bienes o terceros relacionados con ella, 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 reconocen que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA u de sus sociedades filiales, subordinadas, matrices, subordinados, relacionados o empresas, personas naturales, sociedades, bienes o terceros relacionados con este o sobre el cual tenga conocimiento. EL TRABAJADOR se abstendrá de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulta sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no solo 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, deberá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier información, información o elemento que le haya sido entregado para el 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 obligaciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de Decreto 2351 de 1955 norma que modificó el artículo 62 del C.S.T., así así acordado entre las partes. La falta de cumplimiento de las superiores ordenes o órdenes que puedan emitirse como a EL TRABAJADOR por parte de LA EMPRESA o de terceros como consecuencia de dicha incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y hasta (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como los movimientos propios de su oficina o ocupación pertenecen 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 involucrar 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 información expedida por las autoridades para la efecta, política y normas que han sido puestas en conocimiento de LA EMPRESA por parte de 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 por este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contenidas en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes, para todos los efectos del numeral 5º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de las normas referentes a las laborales que puedan generar. **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 a su conocimiento. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contenidas en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes, conforme a lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA se compromete a denunciar penalmente cuando sea pertinente a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o obstruyan 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 a EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios similares 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 declaran que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales de EL TRABAJADOR. **VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR.** EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1º del Art. 29 de la Ley 750 de 2002, manifiesta que notifica al Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia, así como en todo caso, suya, la clima dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Haydee Jimenez Enc
cc: 1003362759
6160000549



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CAJUNING SAS
NIT- 901.371.354-1
TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de confianza, confianza y manejo, para efectos de dar por fin un año al contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, esta deberá presentarse al empleador con una antelación de 15 días a la fecha en que el trabajador decide por terminado el contrato. El trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designa el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como integrante de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de catering, restaurante, maquinaria y equipo ubicado en las diferentes unidades operativas del sistema están bajo mi responsabilidad, por lo cual es de mi uso adecuado el desempeño de mis funciones y a la destitución institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (por el catering normal) así como la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y manejo. En la misma medida comprometo a realizar mis labores con toda la fidelidad y el compromiso a la empresa y diligencia de la persona para el movimiento de estos de manera adecuada y segura por el Jefe U. AUXILIAR DE COCINA de cada sucursal, autorizando cualquier tipo de traslado requiriendo para dichos activos, dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta grave y reglamento interno de trabajo, asumiendo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o cualquier otra compensación a mi favor.

VIGESIMA QUINTA: AUTORIZACIÓN ESPECIAL: Con el fin de realizar exámenes periódicos EL TRABAJADOR AUTORIZA expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholímetro, de sangre, de orina, psiquiátricas 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 los meritos disciplinarios o administrativos que determine el EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo. Las dos partes para la vigencia 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 misma para la realización de su primer proceso de ingreso, sin la intención así misma a la empresa de este requisito legal, de cualquier responsabilidad legal o moral con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo valor, un ejemplar de los cuales recibe el trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a las 14:11 del mes de Oct del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Haydee Jimenez Ros
cc. 1102362759
picardocstg



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

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INDICE DERECHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
 Representante Legal: **CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA C.C. N.º: 91.511.562**
 Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 5 – 50 Floridablanca, Santander**
 Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: **HERMINDA QUINTERO**
 Documento de identidad: Tipo: **CC** Número: **83442924**
 Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**
 Lugar de desempeño de labores: **PIEDEQUSTA**
 Salario mensual \$: **180.000** 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: **(DÍAS/MES/AÑO) 11/04/2023**
 Fecha de terminación de labores: **(DÍAS/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 identificación como se encuentra indicado arriba, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO 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 56 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que la ley o la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con temas de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por su 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 al trabajador usar o verbalizar los compañeros de trabajo, y sus superiores, los clientes o en general, con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la abstracción EL TRABAJADOR debe tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas definitivamente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, deducos 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 horas laborales. 13.) A utilizar única e indistintamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se este 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 a ingerir o producir bebida de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, telefonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido el ingreso via Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. De ningún modo, se podrá descargar sin autorización archivos de audio o video o todo 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 ausencia, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, dejando apoderar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma. 19.) A con estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso a 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 a casa que sea dejada o ubicada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten los servicios. 22.) A usar oportunamente y por escrito a la empresa (con cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia). 23.) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo a 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 escándalos, a evitar rumores y comentarios inafianzados 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, perianecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o de su representante a 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 regulación. **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, del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confianza y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARI AFT. 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 5) artículo 77 del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte
 CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
 REPRESENTANTE LEGAL
 MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
 Nit: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre:

Nombre:

CC:

CC:

Herminda Quintero
 cc. 83442924 p1



INDICE DERECHO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario acordado, pagadero en las cuantías y fechas también señaladas antes. Dentro de este pago se cuentan o no 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 afirma y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 65% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor habitual, y el 35% restante esa destinará 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 5090, en concordancia con el Art. 17 de la 34496, acuerdan que las siguientes prestaciones o recargos no tendrán naturaleza salarial 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 y reconocimientos no salariales son los siguientes: Primes extras legales semestrales, de vacaciones, de vejez y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, válidos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconocen al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación, vestido, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por lo 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 arts. 15 y 16 de la ley 5090, en concordancia con el artículo 17 de la 34496. Y conforme a lo consignado en el artículo 125 del código C.S.T., no constituirán salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba 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 extras legales y otra cualquier pago por mera liberalidad conseruente a reconocimiento o cumplimiento a totalidad 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 concurrido en conformidad a pago colectivo o suyo propio. 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 insalvable, deberá justificarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, a EL 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 autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado como tal. En tal caso, el trabajador no podrá reclamar 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 a jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y centos de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer esos ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repetirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 154 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 5090, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de las horas, según el Art. 167 de la Ley 5090. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible o contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARAGRAFO. SUS 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 anulada.

QUINTA. SUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑIA y originalmente estará asignada a la ciudad antes indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una gran movilidad y eficiencia del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de a. Lugar de trabajo a otro que la empresa estime, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se este ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asistir los eventuales cambios que se hagan a requerir sobre el particular para lo cual bastara la ratificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre los lugares que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos económicos 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 conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse a ella de manera personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y lo asignado en el cargo que se presta.

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

SEPTIMA: 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. 7º del Decreto 2351-65 y además por parte del EMPLEADOR las fallas que para el efecto se califican como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, acuerdos arbitrales y las que expresamente se convengan o lleguen 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 el código que prima del presente contrato. También se da a por terminado 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 salubridad que este resalte para que el TRABAJADOR (A) sea rebocado de su puesto de trabajo por ser una amenaza a la seguridad 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 presente, clausura, deslinde o traslado de la unidad operativa y/o cierre 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, descargo en la clausura PRIMERA de presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato de 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 Número 2 características de servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recolección de alimentos, almacenamiento, preparación y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de limpieza, según corresponda, y de los cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo o por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiere 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 prima de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que las modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen deterioros sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 de C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 5090. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 6º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

CARLOS ANDRÉS CAJARTÉ VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT- 801.319.394-1

TESTIGOS

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

Herminda Quintero
cc. 63 447 924



INICIO DERECHO

OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del presente contrato de trabajo suscrita 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, inventos 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 dichos inventos y trabajos originales. EL TRABAJADOR aceptará e implementará el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o otorgará los poderes y documentos que oportunamente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que esta última obligación implique el pago de compensación adicional alguna. Asimismo, cuando se trate de todo o parte de un invento, descubrimiento, creación o mejora de 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, 86, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de poder patentar o registrar a su nombre o a nombre de la misma empresa 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 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el artículo 31 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como compensación 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 no existen otros, los cuales resarcan los derechos de propiedad intelectual con devengados 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 causó 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 considerará y acuerdan por las partes como propios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que cualquier cosa establecida en el artículo 20 de la Ley 23 de 1992 modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

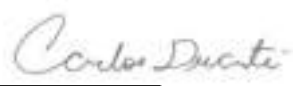
OCTAVA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL EMPLEADOR ratifica que autoriza y autoriza a la persona que le suministra a EL EMPLEADOR a recolectar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que ésta le suministra a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales, y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos de su cónyuge de los hijos del TRABAJADOR, así como fuentes 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 la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1071 de 2013, para los fines informáticos que sean necesarios. Tales como asuntos relacionados con el cumplimiento de la identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, fuente bancaria y de manera general cualquier información que se conforma con los nombres y apellidos completos, pueda tener la conformidad de los ejemplares. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de facilitar los dispositivos biométricos, claves de acceso cuando a actividad a desempeñar las tareas y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impuestas 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 ésta suministra a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esta 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 otorga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán almacenados, actualizados 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 que tiene las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales, se debe actualizar a que EL TRABAJADOR otorga el consentimiento 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, incluyendo las razones por las cuales solicita cualquier de los términos anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlos y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El Empleador a EL TRABAJADOR, es elementos y áreas adecuadas al trabajo de tal forma que se 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 a la media del personal de LA EMPRESA y velar por su bienestar integral; d) Pagarle y remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes cívicos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de fuerza de aplicación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la explotación de control 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 fijan 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.** Los instrumentos de trabajo antes dichos 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 dentro de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que los instrumentos solo podrán ser empleados para los labores relacionados con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo que el darle una destinación o uso diferente o indebida por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la transferencia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados la grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal c) numeral 5 del Artículo 7 del Decreto 2251 de 1985, el cual subroga al Artículo 62 del C.S.T. EL TRABAJADOR acepta que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea devuelto o resarcido el valor comercial del bien de la suma que se le adeude por sueldos, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extraordinaria, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a una cuando sean 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 pertenecerán 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 del contrato de trabajo, merita la el presente escrito a favor de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de los mismos se descuenta, deduciendo o compensando el valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extraordinaria, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que puede 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 contractual alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen reintegro alguno, ni salario en dinero o en especie, ni tienen incidencia salarial, prestacional, pensión o indemnizatoria conforme a lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que subroga los Artículos 108 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1998. Por lo tanto, las herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, reemplazar o sustituir ese suministro sin que constituya ningún tipo de devengado para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR acepta ya acepta.

EMPLEADOR:

(TRABAJADOR)



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

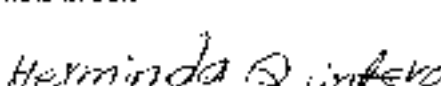
TESTIGOS

Nombre

Nombre

CC:

CC:


cc. 63442924



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 la puede impedir ser objetiva en sus actuaciones y en la forma de las decisiones dadas, 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 ponderar cualquier conflicto 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 familiares y las derivadas de ellas como lo son los amigos íntimos o miembros de otras compañías de trabajo. EL TRABAJADOR no solo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de interferencia 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 estar comprometido. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa 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, capacitación 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, e cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente, es suficiente en la descripción del cargo dejen por cargo por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR contempladas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

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

DÉCIMA 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 a empresa y cuando la incapacidad médica sea transitoria o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, emprender, publicar, copiar, remover, reproducir, exponer, 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, sucursales, matrices, sucursales, relaciones 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 sus sociedades filiales, subordinadas matrices, subsidiarias, relaciones o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con ésta 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 resulta sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no revelar o conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un beneficio 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 de EL TRABAJADOR, el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de no mantener e 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 5 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2551 de 1995, norma que surge el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. La 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 ambas partes y cinco (5) años más, contados a partir de la terminación de este.

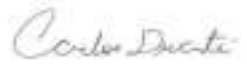
VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su cargo o ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legal origen y lícita procedencia y amanda y asume el compromiso que firma de no trabajar para personas que puedan involucrarse en la fuente de recursos a 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 leer, comprender 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 recomendación expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en cumplimiento de EL TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpora EL EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por el tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituirá una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo y genera entre las partes, para todos los efectos del numeral 5º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles o penales 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 a conciencia. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a las personas 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.

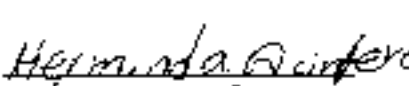
VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otras empresas, o a cooperar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes declaran 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 modifica 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 teniendo en todo caso como suya, la última dirección registrada en su libro de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:




cc. 63442924

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901371354-1

TESTIGOS

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



ÍNDICE DERECHO

VIGÉSIMA TERCERA. Cuando se trate de cargos administrativos y de los compromisos de dirección, control y manejo, para efectos de ser por terminado el contrato por parte del trabajador, por modo de la presentación de la renuncia, esta deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decide 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.

VIGÉSIMA CUARTA. Como funciona la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declare que los activos relacionados en el inventario de patrimonio, restaurante, maquinaria y equipo, ubicados 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 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 como mi compromiso 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 de ALMACÉN DE BODEGA de área, autorizaré cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; todo que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el requerimiento de trabajo, asunto de consecuencias administrativas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurre por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a afiliar al descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGÉSIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar control de seguridad EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholimetría, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en las vías 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.

VIGÉSIMA SEXTA: EFECTOS. El presente documento reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier 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.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. Una vez finalizada la relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a renegar dentro de los 5 días hábiles posteriores a su cese para la realización de su examen biométrico (huella de mano, firma) a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En conformidad 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 FLOREBALENCA, a los (1) días del mes de Mayo del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Herminda Riquelme
cc. 3 442 924



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

FESTIVOS

Nombre: _____
Nombre: _____

CC: _____
CC: _____

INDICE DERECHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**Datos del empleador:**Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**Representante Legal: **CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA C.C. N° 91.541.562**Domicilio del empleador: **Carrera B No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**Nit: **901.371.354-1****Datos del empleado**Nombre del trabajador: **ILDA FABIOLA DURAN CRISTANCHO**Documento de identidad: Tipo: **CC** Número: **37641537**Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**Lugar de desempeño de labores: **PIEDEQUUESTA**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 ausentes a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR de datos e identificación como se encuentra indicado antes por medio de presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO 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.

CLÁUSULAS:

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 o que se refiera al 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 cabalmente con sus funciones. 6.) Cuidar y cuidar adecuadamente 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 debe 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 ni a ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dádivas y demás, por parte de las contratas de la empresa y/o de los proveedores, con sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su ascenso o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, los materiales, 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 al 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 horas laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las preces y elementos de protección durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas cuando no se este en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción caso 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 al funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máxima 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 queles 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, haciendo aportar en caso de exámenes o incapacidades médicas la constancia de la misma. 19.) A dar asistencia puntual y puntual a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regular 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 usada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten sus servicios. 22.) A verse 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 escándalos, a evitar rumores y comentarios insinuaciones que pongan en entredicho el honor 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 citas de eventos especiales programados por la entidad. 26.) A no efectuar más juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos que a su finalidad es el juego. 27.) A no robar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, elementos de los comedores, de las cocinas o de los 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 Conflicto de Interés, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAF. 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, entendiéndose expresamente que su descuido o incumplimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el artículo numeral 61 artículo 77 del Decreto 2581 de 1995.

EMPLEADOR**TRABAJADOR:**

Carlos Duarte
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
 REPRESENTANTE LEGAL
 MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
 NIT. 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

Ilda Fabiola Duran Cristancho
CC. 37.541.537-4

**INDICE DIRECTO**

Ilda Fabiola Durán
cc. 37J41537 P14

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda acción o circunstancia en la cual pueda producirse una tensión o un conflicto de intereses en sus actuaciones, cuando en virtud de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA, en forma negativa. **PARAGRAFO PRIMERO.** El TRABAJADOR se compromete a guardar los lazos y primas, según a su relación laboral con LA EMPRESA, y, por tanto, debe contrariar toda clase de intereses, solicitudes o presiones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA EMPRESA, como si pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar cualquier conflicto de intereses, sino toda actuación de conflicto, que puede ser perjudicial para la imagen de LA EMPRESA. **PARAGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe abstenerse de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante a lo largo de su jornada de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARAGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y voluntaria por parte del EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir a expensas que LA EMPRESA considere conveniente para el desarrollo de sus funciones y para efectos de ascensos o promociones, ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramientos, capacitaciones por entidades especializadas. **PARAGRAFO PRIMERO.** Las acciones, obligaciones y procedimientos especiales de ambas partes, se ajustan en el Reglamento Interno de Trabajo que EL TRABAJADOR deberá conocer el cual se considera incorporado a este presente contrato y guiará en las actividades en la desempeño del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se considerará incorporados a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, contempladas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su totalidad 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 corresponden y cualquier suma adicional a se hacer, deducan 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 o enfermedad común o profesional por accidente de trabajo o de accidente no laboral, se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea trasciende o avaleada por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la selección de los exámenes médicos o estándares o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y lugar a suministrar los documentos que con ocasión de la selección anterior se le exija. **PARAGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a someterse a cualquier examen médico o pruebas de laboratorio ante el momento, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral de contrato de trabajo de parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se compromete a guardar la vigencia del presente contrato a su totalidad y a su terminación por cualquier causa de revelar verdad, autenticidad, veracidad, publicar, copiar, revelar, reproducir, divulgar, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas, información personal, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial y protegida de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, asociadas, relacionadas o empresas, personas naturales, jurídicas, clientes o terceros asociados con ésta, a la cual tenga acceso o a la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o uso ocasión de este en 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, subsidiarias, matrices, subsidiarias o empresas, personas naturales, jurídicas, clientes o terceros asociados con ésta a sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, respecto a esta información se garantiza la protección de la confidencialidad de LA EMPRESA o de terceros. En la medida, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no revelar la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un beneficio personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa derivada inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones, las partes de un acuerdo de rescate y aceptación que constituye una obligación principal de este contrato y del cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y un motivo de parte para la terminación del contrato de trabajo de parte de la confidencialidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2551 del 1995, norma que ampara el artículo 62 del C.B.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones de las partes que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA EMPRESA 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 hasta 7 años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. REGISTRO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que a lo largo de su permanencia en las actividades propias de su oficio o ocupación anterior y a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y emisión el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar o 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 cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo, impuestas por EL EMPLEADOR, así como con normativas expedidas por las autoridades para la efectuar, políticas y normas que han sido puestas a disposición de EL TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que integran el Manual de SARLAFT y sus Anexos y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, EL TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones con esta documentación legal y otras manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contenidas 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 derivadas a los laborales que puedan generarse. **PARAGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar al jefe de cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier situación irregular o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente y con exactitud. 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 con los procedimientos y sanciones disciplinarias correspondientes, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para obtener beneficios de lavado de activos, financiación del terrorismo, y financiación de armas de destrucción masiva.

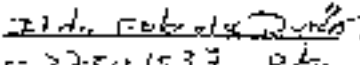
VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar servicios indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARAGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente cláusula constituirá falta y a su vez las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y administrativos la selección de parágrafo 1 de Art. 25 de la Ley 789 de 2002, norma que modifica el Art. 65 de C.B.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendo en cuenta en la misma dirección, a una dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.054-1
TESTIGO 3
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____


C.C. 37541537 PL



INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los administrativos de dirección, confianza y manejo, para efectos de la contratación, el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la presente, este deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días y la fecha en que el trabajador decide 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, declara que los activos reconocidos en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicado en las diferentes Unidades Operativas de cliente según tenga responsabilidad, por lo cual les dará un uso adecuado al desempeño de sus funciones y a la instrucción instruccional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por el empleado (salvo el deterioro normal de uso) la pérdida de los mismos debido a negligencia o incumplimiento de las instrucciones, mantenimiento con su uso y conservación, así mismo se compromete a realizar la reposición final al finalizar el mes, así como a informar y diligenciar la entrega y el cumplimiento de activos debidamente ordenado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, suscribiendo cualquier tipo de medida requerida para dichos activos, dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo así como las consecuencias económicas que conlleve a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en el evento subrogo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a atender el desguasto correspondiente a valor de reposición del bien afectado, recuperando de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones y más gastos.

VIGESIMA QUINTA, AUTORIZACION ESPECIAL: Con el fin de regular conculcos penales EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, patológicas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARAQUARTO:** El hecho de que el TRABAJADOR se negue 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 sancionatorias que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA, EFECTOS: El presente contrato se celebra en su integridad y queda sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes. Sin embargo, pudiendo las partes concertar por escrito modificaciones al mismo las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez concluya 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 medio de egreso, si no o si no lo realiza, como 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 queda El Trabajador en este acto, en la ciudad de FLORIDABLANCA, a los treinta y dos días del mes de ABRIL del año 2013.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Lida Fabiola DUEÑO
cc. 37541537 p4

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT. 901.071.334-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INDICE DERECHO



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S
Representante Legal: CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N° 91.511.562
Domicilio del empleador: Carrera 4 No. 8 - 50 Floridablanca, Santander
N° 901.371.364-1

Datos del empleado

Nombre del trabajador: INGRID PAOLA RODRIGUEZ JAIMES
Documento de identidad: 1005539524
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: BUCARAMANGA
Salario mensual \$1.150.000 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: (DÍA/MES/AÑO) 07/08/2023
Fecha de terminación de labores: (DÍA/MES/AÑO) 08/10/2023

Entre los suscritos a todo de una parte el EMPLEADOR de los datos significación antes ratificados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificado como se encuentra indicado arriba, 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 de Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que rigen la empresa y sus directrices para la contratación de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con respecto 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 las instalaciones 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 las pautas operativas donde desempeña 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 la persona ajena a la empresa con el cual en razón de la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir estrictamente 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, daciones y demás, por parte de los empleados 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 recibir los o donaciones de materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o de 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 labor, 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 pólizas y elementos de seguridad cuando el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas cuando no se está 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 de alcohol, drogas o cualquier sustancia que pueda afectar el cumplimiento de su labor. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del cargo contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar en autorización archivos de audio o video que atenten o no, e funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máxima 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 en posición cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe directo o al Jefe Humano toda ausencia, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, dando lugar a la suspensión o cancelación de los servicios. 19.) A dar cabido cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los casos de descuido 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 a cosa que sea dejada a su cargo 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 toda 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 perjuicio 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 desobedecer, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean de carácter especiales programados por la entidad. 26.) A no efectuar riles, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, cuando a la su actividad es el turno. 27.) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de los cocinas o de los 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.** - Ambos partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas en la totalidad, 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, las 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, as como su compromiso 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 2551 de 1995.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

Carlos Duarte

Ingrid Rodriguez
CC 1005539524

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

Nombre _____ CC _____
Nombre _____ CC _____



NOICE DERECHO

SEGUNDA. REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades mensuales señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que gozan los Capítulos I, II y III del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devenga comisiones a cualquiera que modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituya remuneración de 6 horas restada y el 17.5% restante será destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que gozan 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 5090, en concordancia con el Art. 17 de la 34496, acuerdan que los siguientes beneficios u reconocimientos no tendrán ninguna otra salaria y/o presencional 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 u reconocimientos no salariales son los siguientes: Horas extras legales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros. **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 vestimenta, se considerarán tales beneficios u reconocimientos como no salariales y por lo 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 arts. 15 y 16 de la ley 5090, en concordancia con el artículo 17 de la 34496. Y conforme a lo contemplado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salariales las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como puestas, 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 moratoria, premios extrasalariales y otro cualquier pago por mera liberalidad únicamente a reconocimiento por cumplimiento o cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otra concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no correspondiente a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones salariales, ni pones 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 dominicales o festivos en los que legalmente se debe percibir recargo, se remunerará conforme a la ley, salvo cuando en contrario constare en convenio o pacto colectivo o pacto 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, debida e urgente y darse cuenta de ello 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 reglamentario obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o mando, 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer tales ajustes o cambios de turno cuando lo exija el servicio. Por el acuerdo expreso o implícito de las partes, podrán reportarse 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 5090, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Art. 167 ídem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Art. 5º de la ley 788 de 2002. **PARAGRAFO. 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 la 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 GEOGRAFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y en caso de no estar asignado a la ciudad en la que reside, 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 le asignase, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está desempeñando la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 de Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, los eventuales cambios que se requieran se requerirán a la parte, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre los razones que hacen necesario el 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 conocerla suficientemente y está en disposición de adaptarse persona y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y la asignación del cargo que se lo confía.

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

SEPTIMA. PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la cuarta 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 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. 7º del Decreto 2351/95 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califican como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o disposiciones de carácter general o particular, pecados, convenciones colectivas, acuerdos arbitrales y es que expresamente convengan calificar así en escritos que formen 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 terminado este contrato de forma unilateral por cualquiera de las partes por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, esto conlleva al dar por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como a solicitud que esta realice para que el TRABAJADOR, en caso de su cese 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 cliente, causas, desistimiento por parte de la unidad operativa y/o por cambio 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 o 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 es 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 de TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico de Contrato con la empresa contratante en el numeral 2 donde se indica el servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recolección de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio 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 servicio de seguridad que se requiere en la orden de compra.

NOVENA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales contempladas por el EMPLEADOR, en virtud de su poder subordinario, tales como la jornada de trabajo o el lugar de prestación de servicio, el cargo u otros y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honorabilidad o sus derechos mínimos, ni modifique, ni disminuya sustancial o gravemente para el, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 de C.S.T. modificado por el Art. 1º de la ley 5090. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 6º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

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

TESTIGOS
DERECHO

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

En gen. Rodríguez
cc. 910033395M



INDICE

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Entendiéndose en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrita entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos suyos sean de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables o no patentables o no) creados durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del contrato, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de tales invenciones y trabajos originales. EL TRABAJADOR autoriza a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y demás instrumentos necesarios para el registro en el libro de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, en que este quede obligado al pago de compensación adicional alguna, igualmente por el hecho de que toda la que crea, inventa, descubre, desarrolla o mejora EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 535 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 86, 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, resolviéndose al respecto 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 1º del artículo 102 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 las partes sobre los cuales recaer 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 genera 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 o no patentables o no) hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se considerarán y aceptarán por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 23 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 23 de la Ley 1459 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA: DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR autoriza y autoriza a toda la persona de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recolectar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que este ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y derechos patrimoniales 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 susceptible de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1277 de 2013, para los fines 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 persona, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener a continuación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar las dispositivos biométricos a través 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 este suministre a LA EMPRESA, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos 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 jurisdicciones a 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 otorga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR (tanto 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 regulen y/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 revocar y/o 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 eficiencia 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) Proteger y amparar el personal de LA EMPRESA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el contrato, lugar y modo estipulados, en concordancia con EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, trámites de fuerza de asociación; e) 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, a fin de poder acreditarlo y el sueldo devengado, y g) Las demás que se fijan 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 a pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos conlleva una falta grave mientras 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 dare una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la no observancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el artículo 6 del artículo 7 del Decreto 2551 de 1995, el cual subroga el artículo 82 de C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, o sea cedido o donado el valor comercial del bien de la suma que se le imputa por la pérdida o destrucción de los mismos, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra prestación 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 incurra en 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 deduzca y/o compensa del valor de la liquidación final de prestaciones laborales a la que tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo al valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra prestación 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 1960 que subroga los artículos 128 y 129 del C.S.T., en concordancia con el artículo 17 de la Ley 344 de 1995. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilitan al EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adoptar o suprimir este suministro sin que conlleva ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, según lo que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

EMPLEADOR.

TRABAJADOR:

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual pueda encontrarse una persona que le pueda impedir sin perjuicio 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. **PARAGRAFO 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 los vínculos de estas con las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no solo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑIA. **PARAGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comportarse de manera oportuna a EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARAGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prevenciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará una falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y conjunta por parte del EMPLEADOR. **DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES.** EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para eludir de ausencia o prohibiciones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, capacitado por entidades especializadas. **PARAGRAFO 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 se señalan en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR a cual declara conocer. 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. AUTORIZACION DE DESCUENTO.** EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a las terminadas en 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, solo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la cual 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. **PARAGRAFO.** 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 tiempo también constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquier que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, sus filiales, sucursales, sub-entidades, 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 posesión de éste en 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, subentidades, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste a 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 solo 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 beneficio personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa dará lugar inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o comentario que lo haya sido entregado para el 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 la anterior, e incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y en la sentido justa causa para la terminación de contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6º del inciso 7º del artículo 73 del Decreto 2391 de 1995, norma que subroga el artículo 62 del C.S.T. por las acciones entre las partes o o anular 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 suscrita 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 consecuencia a lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a regular 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 normativa expedida por las autoridades para la elección, 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 las citadas 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 de literal del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo sin perjuicio de las acciones diligencias a las acciones que puedan generarse. **PARAGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficina de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente lo 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 6º del inciso 7º del artículo 73 del Decreto 2391 de 1995, norma que subroga el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO. LA EMPRESA designará administrativamente y coordinará personalmente 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 O 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 otras empleadoras ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de este contrato. **PARAGRAFO 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. DIRECCION DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la Ley 759 de 2002, norma que modifica el Art. 63 del C.S.T., se compromete a firmar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia uniéndose en todo caso con copia, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

CARLOS ANDRÉS CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS

NIT: 901.371.334-1

TESTIGOS

DERECHO

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:

Jorge Patiño
CC: 100539524



INICIO

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 trabajador de la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cristalería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas de donde están bajo mi responsabilidad, por lo cual les doy un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán ajenos por mí a daño (señor) al deterioro normal de uso, o a pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones relacionadas con su uso y conservación. Así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes, me comprometo a informar y diligenciar esta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE HIGIENE de área autorizando cualquier tipo de traslado requiriendo para dichos activos; dado que la emisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, así como las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis suarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA: AUTORIZACIÓN ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholometría, de sangre, de orina, pulserías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. PARÁGRAFO: Fíjase de que el TRABAJADOR se negue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud de EMPLEADOR se considerará 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 cualquier 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 mi 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, al no hacerlo así incurre como 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 FLOREDAZAMCA, a los () días de mes de _____ del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

TRABAJADOR:

Yingir Rodriguez
cc: 1005539524



INDICE DERECHO

CC: _____

CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: **MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S**
 Representante Legal: **CARLOS ANDRÉS 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: **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 \$: **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: **FLÓRIDABLANCA**
 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 tales a certificado 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 1712 de 2014 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 toda aquella información 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 representan, 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 dar del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con las clientas con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en las puntos operativos donde desempeña su función, y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, cuandando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con la persona ajena a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR debe tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señalizadas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y cooperación con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dádivas y regalos, 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 nómina propia 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, su 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 móvil, mp4, iPad o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar únicamente y obligatoriamente las prendas y elementos de decoración 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 prohibida 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 las redes sociales o actividades delimitas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía internet a páginas pornográficas o de animación sexual, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar o retransmisión de videos de dudosa índole que atenten o no el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máxima 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 acatar 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 de indisciplina o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o en su caso que sea dejada o olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presta los 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 se haya sido asignada. 24.) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad ética y buenas costumbres actualmente aceptados, a no causar escándalo o evitar rumores y conjeturas malintencionadas 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 fijados de eventos especiales programados por la entidad. 26.) A no efectuar ni 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.** - Ambos partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulen 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 SARTAT. 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, entendiéndose expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal numeral 6) artículo 1° del Decreto 2351 de 1995.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

Carlos Duarte

Ingrid Mayerly Jaimes Plazas
 CC 1102358300 PM



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

TESTIGOS

Nombre: _____

Nombre: _____

CC

CC

NOICE DE RECIBO

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 las vacaciones dominicales y festivas de que goza. Los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO.** Se aplica y se conviene ello en los casos en los que EL TRABAJADOR devenga e perciba o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, conlleva remuneración de la labor realizada y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que goza. 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 50/92, en concordancia con el Art. 17 de la 344/95, 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 prestaciones sociales ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios a reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralaborales semestrales de vacaciones de Navidad y de Uruza, bonifia 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 viáticos, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de prestaciones laborales ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la Ley 50/92, en concordancia con el artículo 17 de la 344/95 y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios los sueros 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 bonificaciones y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilidad, o primas extralaborales y otro cualquier pago por mera liberalidad conllevante a reconocimiento por cumplimiento a calidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponden 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 reducidas o en días domingos o festivos en los que igualmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley salvo acuerdo en contrario celebrado en convenio, 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 ineludible, deberá justificarse y darse cuenta al 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, ni siquiera obligatoria que no haya sido autorizado previamente o que habiendo sido autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Trátese de vacaciones adicionales, de dirección, o fuerza 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 contrato, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horas 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 50/92, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de la misma según el Art. 167 ídem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos o jornadas flexibles contemplados en el Art. 51 de la Ley 50/92. **PARAGRAFO. LOS 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 concuerda a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente diligenciada.

QUINTA. LOS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y originariamente estará asignado a la ciudad amica 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 este ejerciendo la labor, o asistiendo debe cumplir en lo que corresponde con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastara la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que impiden mantener 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 conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse persona y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la consecución de sus tareas y la asignación de 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 dar 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 causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 52 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 24 del Decreto 235/95 y además, por parte del EMPLEADOR, las fallas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que conengan reglamentos, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. En consecuencia se calificarán en adelante como fallas 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 cualquiera de las partes, la terminación del contrato de trabajo por finalización de la obra de campo donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado cuando esta una causal para darlo por terminado por una 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 actividades 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, cesamiento o traslado de la unidad operativa y/o nivel central se 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, contenidas 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 desapropiación alguna, por desaparición de las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El cumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las asignadas 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 característicos del servicio en particular la elaboración con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, entrega de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de accidente, según corresponde, y de las que es 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 realice en la orden de compra.

NOVENA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales que sean 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/o función y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen disminuciones sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 de C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/92. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral IV del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

Jorge Napoleón Jarama Pineda
CC. 1402352500 PIV.



INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrita 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 o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto de mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de acuerdo a 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 dar su firma o extendrá 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 este quede obligado al pago de compensación adicional alguna, guando bien existen esas partes que todo lo que crea, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR con ocasión del presente contrato, pertenecerá al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 536 del Código de Comercio en concordancia con el primer párrafo 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 poder patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esas invenciones, mejoras, diseños o esquemas, resolviéndose o cesando de EL TRABAJADOR la ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y asimismo 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 comprende la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los sujetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desahuciados por EL TRABAJADOR en virtud de su vínculo 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 toda 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 o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y aceptan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 22 de 1992, modificada por el artículo 26 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autoriza y otorga a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recolectar, 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, incluyendo los datos personales de los tipos 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 artículo 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines antes mencionados, tales como asuntos relacionados con el cumplimiento 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 internas pueda tener la compilación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando se requiera a desarrollar las labores que le 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 está suministrando a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de primarias de EL EMPLEADOR, a los miembros, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las mismas, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR a Procesar los Datos Personales, siempre dentro del 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 filiales, 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 (incluyendo la información sobre los datos recopilados 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), Este 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 regulan o modifican, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, para lo cual LA EMPRESA puede recibirlos y proporcionarlos sobre sus bases.

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 EMPRESA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el contrato, lugar y modo estipulados; e) Consultar a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de jorona aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la explicación 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 fijan en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIDAS DE TRABAJO. EL EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo a EL TRABAJADOR, dentro de los cuales se podrán proporcionar un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás artículos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de LA EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes dichas se entregarán bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR. Igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquier uno de los elementos constituye una falta grave suficiente para la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que, en caso de que algún empleado de LA EMPRESA se reincorpore a la actividad laboral, las partes acuerdan que, en caso de que EL TRABAJADOR sufra la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea devuelto o devuelto al valor comercial del bien de la suma que se le adeude por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagas de naturaleza extraordinaria, 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 sea descontado, deducido y/o compensado del valor de la liquidación final de acreencias laborales y a que tenga derecho EL TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagas de naturaleza extraordinaria, 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 extra legal alguno, pues son herramientas de trabajo y en esta sentido las Partes acuerdan que no constituyen remuneración alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tampoco 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 129 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1996. Por tanto, las herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por esta liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desahucio para EL TRABAJADOR, sin que EL TRABAJADOR desde ya acepte.

EMPLEADOR

TRABAJADOR:

Carlos Andrés Duarte
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901 371 354-1

TESTIGOS

Nombre: _____ CO: _____
Nombre: _____ CO: _____

Thaís María López
cc. 1462333300 ptd.



INDICE DIFERENCIAL

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 resultar 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, le es demandable toda clase de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mismos intereses de LA COMPAÑÍA, como o pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas que ocasionen las acciones antes mencionadas entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no solo 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 cumplir de manera oportuna a 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 concurrentemente. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las descripciones establecidas en e presente documento, dicha conducta se considerará una falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa 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 de trabajo o en se trate de entrenamiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prerrogativas 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. Teniendo en consideración incorporados a este contrato las obligaciones y prerrogativas a cargo del TRABAJADOR, contempladas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su totalidad y se obliga a cumplir.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que a la terminación de 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.

DÉCIMA 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 suceso en común, solo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, sea por enfermedad o incapacidad médica sea reconocida o avalada por la CPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 a relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se negue a practicar exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de, revelar, vender, suministrar, anunciar, publicar, somer, remover, reproducir, diseminar, divulgar, transmitir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquier que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, entidades, bienes o personas relacionadas con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo u con ocasión de éste 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, entidades, bienes o personas relacionadas con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo u con ocasión de éste que no sea de conocimiento público especialmente aquella información privilegiada, que resulta sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no solo se obliga a no dar o comunicar información confidencial que llegue a conocer sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. A la terminación de la relación de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para el cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR al cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave y en tal sentido vale causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal c) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1985, norma que antecede al artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes, lo amparo 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 diez (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que al enterarse de su contenido, así como las actividades propias de su cargo u funciones 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 publicadas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y que incorpora el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de riesgos. 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 contractuales en virtud del contrato de trabajo y genera 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 usual o sospechosa que se desarrolle en el ejercicio de sus funciones, sin excepción a la anterior. 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 de manera pecuniaria cuando sea pertinente, a los funcionarios que accedan o indirectamente faciliten, permitan o convaliden 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.

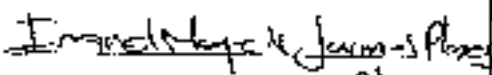
VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios laborales o otros empleos, ni trabajar por cuenta propia en el 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 todas las acciones legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modificó 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 teniendo en tal caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRES DIARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDIFERRANEA OF CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS:
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____


cc. 1102358300 P.H.



INDICE DERECHO

VIGÉSIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de cocina (cuchilla y mocho), 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 decide dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar al jefe de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designa el empleador.

VIGÉSIMA CUARTA: Como funcionario de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de referencia, 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 causado el deterioro normal de uso o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones relacionadas con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes, una compensación o cumplimiento de las instrucciones relacionadas con su uso y conservación, así mismo y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE COCINA de Área, autorizando cualquier tipo de pasaderecho para dichos activos; dado que la pérdida de estos depósitos es considerada como falta por el Reglamento Interno de Trabajo, asumo las consecuencias administrativas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados o asumir por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento suizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a deducir el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

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

VIGÉSIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato remplaza en su totalidad y da fin efecto cualquier 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.

VIGÉSIMA 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 médica de egreso, si no exhibiere así, asumirá la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firmó en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto en la Ciudad de FLORIANÓPOLIS, a las (11) horas del mes de 04 de año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Isabel Marys Jones Peres
cc. 142368300 P. 19.



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

TESTIGOS

Nombres: _____
Nombres: _____

CC: _____
CC: _____

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.º: 91.511.552

Domicilio del empleador: Carrera 8 No. 8 - 50 Floridablanca, Santander

Nº: 901.371.354-1

Datos del empleado

Nombre del trabajador: JURGE 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 \$ 1.600.000 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 identificación como se encuentra indicada arriba, 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.

CLAUSULA

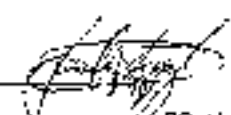
PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos 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 respecto 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 adelantos, 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. 8) En sus reacciones 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 debe tener relación. 9) Cumplir las labores en caso de fuerza señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 10) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dotes y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, o en sea que lo hagan directamente o por intermediarios terceros, para favorecer su posición o adelantar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 11) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, o materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito. 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 ropa exclusiva y obligatoriamente las prendas o accesorios de identificación 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 el ingesta y/o producción, base de las mismas en las instalaciones donde cumple con la labor 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. En el 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 ausencia, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo optar, en caso de excusas o inconvenientes médicos 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 de alta o elevada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presta los 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 escándalos, o emitir 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 dejar su puesto, 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 robar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de las comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole, en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambos partes declaran que en el presente contrato se encuentran incorporados las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las de contrato de trabajo y las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, las 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, los cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiéndose 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 8) artículo 7º del Decreto 2551 de 1995.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS

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


CC 1102353720



INDICE DERECHO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario mensual, pagadero en las doce mensualidades en fechas fijas. Dicho de este pago se entenderá incluido la retención de las deducciones obligatorias y fijas de que trata el Capítulo I, y el de 11to VII de C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en que el TRABAJADOR devenga o devenga o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82,0% de dichos ingresos, correspondiente a la remuneración de la labor realizada y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días de inactividad y festivos de que trata el Capítulo 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 5090, en concordancia con el Art. 17 de la Ley 5409, acuerdan que los siguientes conceptos o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y por lo tanto no se tendrán en cuenta como base para la liquidación de aportes laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extrasalariales correspondientes a vacaciones, enfermedad y de otros, mutuos de enfermedad, de vejez, de invalidez, de muerte y otros no legales, valores y reconocimientos en general. **PARAGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se lo reconociera al trabajador beneficios diferentes a salario por concepto de alimentación, habitación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerará tales beneficios o reconocimientos como ingresos salariales y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de aportes laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los arts. 15 y 16 de la Ley 5090, en concordancia con el artículo 17 de la Ley 5409, y conforme a lo consagrado en el artículo 124 del Código Civil, no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, cumpleaños, o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar contribución y/o sueldo por alimentación, transporte, habitación, primas extrasalariales y cualquier otro pago por mera liberalidad con concordancia a dicho reconocimiento por cumplimiento a la totalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderá a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni para el sistema de seguridad social, ni para fines de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: YERKEMA TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días feriados o festivos en los que regularmente no debe trabajar, se remunerará conforme a la Ley 5409, salvo acuerdo en contrario contenido en convenio o pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical y 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 repentina, deberá justificarse y tenerse cuenta de ello 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, haciendo más o menos inmediatamente, no haya sido aprobado como tal por escrito. Tratándose de trabajadores adscritos a una actividad, transporte, habitación o manejo no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. El TRABAJADOR se obliga a laborar a jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en la forma y dentro de los horarios señalados por el EMPLEADOR, pudiendo haber excepciones a cambio de horas o 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. 184 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la Ley 5250. En cuanto a los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Art. 107 ibidem. De igual manera las partes acuerdan que se presta el servicio en los turnos de jornada fija y/o contemplados en el Art. 51 de la Ley 794 de 2001. **PARAGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desarrollará 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 evitar cualquier alegación de inadecuación a la productividad proveniente del trabajo.

QUINTA: IUS VARIANDI GEOGRAFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desarrollo de las funciones que le corresponde a la ubicación geográfica de LA COMPAÑIA, y originalmente estará asignado a la ciudad antes 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 estime ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está ejerciendo la labor, o a otro que le corresponda con lo dispuesto en el Art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se acuerda que se le otorgará el traslado a requerir sobre el particular, para lo cual deberá 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 no puede faltar explícita como un supuesto para el logro de las labores de LA EMPRESA, y como tal el TRABAJADOR deberá conocerla, aceptarla y estar en disposición de integrarse personal y totalmente a la misma para dicha finalidad es una condición esencial para la ejecución de este contrato y/o la asignación del cargo en este contrato.

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

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

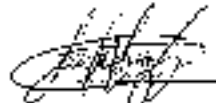
OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son causas para ser por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 187 y 188 del C.S.T. modificados por el Art. 7º del Decreto 2081/99 y además, por parte del EMPLEADOR, las causas que para el efecto se señalan como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que existan en vigencia tales como: órdenes, instrucciones o disposiciones de carácter general o particular, sanciones disciplinarias o graves, autos arbitrarios y las que expresamente convergen en el texto de los escritos que forman parte integrante del presente contrato. Expresamente se señalan en este acto como causas 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 incumplimiento de la orden de compra de bienes o servicios, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causa, para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ante el empleador que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por no haber cumplido con las obligaciones 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 de la unidad de funcionamiento de la unidad operativa o por el cierre de la unidad de la empresa, 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 lo contrario, 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 no adhesión a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro de Manual de Responsabilidades, Actitudes y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador deberá cumplir. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las obligaciones de confidencialidad, confidencial y confidencialidad previstas en el Manual Técnico del Control de la empresa contratante en el numeral 2 características de la vida en el sector de la relación con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, manejo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos, y en las actividades de mantenimiento, actividades de administración, 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 el trabajador incumpliere 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 las condiciones laborales, determinadas por el EMPLEADOR, en el ámbito de un poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo, funciones y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no atenten al honor o dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen disminuciones sustanciales o graves perjuicios para el trabajador con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T., modificado por el Art. 1º de la Ley 5090. Los gastos que se originen en el traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 6º del Art. 51 del C.S.T.

EMPLEADOR

TRABAJADOR





cc 1102353720



CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MULTIERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901 374 354-1
TEST:G003

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

INCOGE DERECHO

OFICINA 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 o no patentables (patentables 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 a EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extendere los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el procedimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, en que tallo que obligada al pago de compensación adicional a partir de la fecha de la invención o de la obra o que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, por las acciones de presente contrato, por tanto EL EMPLEADOR, sin fines de lucro, otorgará alguna de conformidad con lo dispuesto en el artículo 535 de Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Ley 146 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Autónoma de Medellín. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de registrar o patentar con su nombre o el nombre de terceros sus invenciones, mejoras, diseños o programas, reservándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o inventando en el caso de la obra. **PARAGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Autónoma de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 122 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración anterior, reconocida por el EMPLEADOR como compensación de las actividades prestadas por EL TRABAJADOR incluye y contiene a remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados cada vez que los sujetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son descritos por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo para por lo cual en virtud de la transferencia de los derechos sobre mencionados no se genera compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR. **PARAGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes acuerdan y aceptan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas) ya sean patentables o no patentables concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato se concideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme a establecido en el artículo 23 de la Ley 23 de 1992 modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011 los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DECIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR refiere que autoriza y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recoger, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que este ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y estadísticas, permitiendo el relacionamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este autoriza, incluyendo los datos primarios de los hijos de EL TRABAJADOR, así como huellas dactilares, callos, huellas, imágenes captadas por los sistemas de vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con el dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 para los fines internos que según reportes tales como: averiguas relacionadas con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado Civil, sexo, educación superior y persona, su afiliación bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas creadas pueda tener a contribución de datos sensibles. **PARAGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar sus credenciales, nombres y claves de acceso cuando le es requerido a desarrollar así el objeto y el general cuando le sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente Decisión, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que este suministra a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, listas y submatrices de LA EMPRESA. En consecuencia, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a sus matriculas, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesa, las Bases Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de tener el manejo de esta información y las bases de datos de LA EMPRESA y sus matrices, listas y submatrices. **PARAGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que posee LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR para la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos para la información con fines de control y seguridad, entre EL TRABAJADOR 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 sensibles. Se deja constancia que EL TRABAJADOR no se reserva 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 como mínimo que lo requieran o modifique, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguna de las acciones anteriormente mencionadas, con el fin que LA EMPRESA pueda corregirlas y promediarlas sobre los mismos.

DECIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia de servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar con especial cuidado a EL TRABAJADOR, no exponer su dignidad y respetar sus derechos religiosos y políticos; c) Proteger la integridad del personal de LA EMPRESA y su bienestar 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, transferidos de la zona de trabajo; f) Otorgar a EL TRABAJADOR la estabilidad del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, el índice de la labor ejecutada y el sueldo correspondiente y g) Las demás que surtan en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DECIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. EL EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo a EL TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, medios de planeación y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de LA EMPRESA. **PARAGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado de EL TRABAJADOR y si por cualquier causa o destrucción según responsabilidad del TRABAJADOR, igualmente a pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos antes citados, una falta grave de la memoria del trabajador del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas solo podrán ser empleadas para las acciones relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo que en caso de darse una destitución o uso diferente a este, por parte del TRABAJADOR o de cualquier tercero o la no conservación de su estado de calidad respecto de los mismos serán consideradas falta grave de sus obligaciones de conformidad con el artículo 4º numeral 1 del artículo 1 del decreto 1351 de 1988, el cual atribuye al artículo 62 del C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extraneo, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea devuelto o destruido el valor contenido del tipo de las sumas que se le adeuden, así como a prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, así como a indemnización por cualquier otro accidente a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá darles mantenimiento y se le obliga 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 deduzcan, deducidos y/o compensen del valor de la indemnización de acciones laborales a la cual tiene derecho EL TRABAJADOR incluye los costos de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, así como a indemnización por cualquier otro accidente a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARAGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o contractual alguno, pues son herramientas de trabajo, y en caso de que las partes tengan que no constituyen obligación alguna, la misma en derecho no es objeto de litigio, ni litigio de indemnización salarial, prestaciones, vacaciones o indemnización por cualquier otro accidente a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá darles mantenimiento y se le obliga 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 deduzcan, deducidos y/o compensen del valor de la indemnización de acciones laborales a la cual tiene derecho EL TRABAJADOR incluye los costos de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, así como a indemnización por cualquier otro accidente a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

cc. 10235382



CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.971.934-1

TESTIGOS

Nombre: _____

cc.

Nombre: _____

cc.

INDICE CERECHO

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Si en todo o por cualquier de los intereses o a aquella situación o circunstancias en la cual puede encontrarse una persona que lo puede impactar sea negativa en sus resultados o en la forma de las correspondientes obligaciones, afectando la integridad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA, en forma negativa. **PARAGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar "secreto" en primer lugar a su relación laboral con LA EMPRESA y por tanto debe permanecer en silencio en los intereses, actividades o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los intereses o políticas de LA EMPRESA, como lo pueden llegar a ser las relaciones comerciales y las derivadas de estas como lo son las relaciones comerciales entre compañías de trabajo. EL TRABAJADOR no podrá celebrar cualquier contrato de intereses, sino toda actividad de trabajo que pueda ser perjudicial para la imagen de LA EMPRESA. **PARAGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR cualquier actividad o presencia durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a ser involucrado. **PARAGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará una falta grave a sus obligaciones, notándose en la consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y definitiva por parte del EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el desempeño del cargo o para efectos de ascenso o permanencia en este mediante cursos dictados en el lugar de trabajo, o bien en el caso de actividades especiales por unidades especializadas. **PARAGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, en relación con el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer al momento de incorporarse al presente contrato y guiarmente las señaladas en la descripción de cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual deberá recibir. También se considerará 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. AUTORIZACION DE DESGUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que en la terminación del presente contrato, de las liquidaciones sobre que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deducan 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 enfermedades temporales para o faltar por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, así como de cualquier otro caso los certificados expedidos por la respectiva entidad de seguridad social a la cual EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea honesta o suada 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 sacando o pruebas de aptitud a que EL EMPLEADOR exige en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral le exige. **PARAGRAFO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a proporcionar los exámenes médicos o pruebas de laboratorial o ante requerimiento o solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato a confidencialidad a su terminación con cualquier causa de incumplimiento, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, reproducir, reproducir, distribuir, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquier 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 esta, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en el desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que dicha información pueda ser expresada o escrita por LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o producción de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, expresa o implícita, que constituye una obligación principal de este contrato y de EL TRABAJADOR el cumplimiento de la presente obligación. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará como una falta grave en la conducta, esta causa para la terminación del contrato de trabajo de la cual la familia por el cumplimiento de la ley de artículo 7 del Decreto 2451 de 1995, norma que protege al artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo en las partes. La obligación de guardar secreto de las sociedades filiales o partes que puedan entenderse con EL TRABAJADOR por parte de LA EMPRESA o de terceros como consecuencia de dicho cumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de cuatro (4) años desde la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes y sus (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

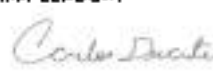
VIGESIMA. ANÁLISIS DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo juramento que conoce de su deber de las actividades señaladas en el presente documento y que se compromete a la suscripción de este documento y a su cumplimiento y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar en lavado de activos o financiación al terrorismo. En cumplimiento de 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 normativa y legislación por las autoridades para el efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento de EL TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpora EL EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de riesgos. En primer lugar, EL TRABAJADOR conoce y acepta que el cumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o de los citados manuales, constituye una obligación principal de las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme al establecido en el numeral 1º de la cláusula 12 del Código Sustantivo del Trabajo. En segundo de las acciones diferentes a las laborales que pueden generarse. **PARAGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito a la Oficina de Compliance de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación, transacción o sospecha que se desarrolle en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente a cuando EL incumplimiento de esta obligación se considere una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme al establecido en el numeral 1º de la cláusula 12 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA reconocerá voluntariamente y voluntariamente cualquier curso sea personal, o sus funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o apoyen en la ejecución de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTINACIÓN MASIVA.

VIGESIMA PRIMERA. EXC. INDIVIDUAL. Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva a LA EMPRESA, es decir a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otras empleadoras, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, para la vigencia de este contrato. **PARAGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes declaran que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

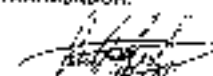
VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCION DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR por todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 24 de la ley 59 de 2002, norma que modifica al Art. 66 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendo en todo caso que haya la misma en el registro en su libro de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:



CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA



CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA

REPRESENTANTE LEGAL
MEDYFARMAS DE CAMERIN SAS
NIT. 801.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CO: _____
Apellido: _____ CO: _____

CC 11.685.377-0

INÍCIO DE REGISTRO

VEGÉSIMA TERCERA: Cuando se trate de riesgos administrativos y de los derivados de dirección, confianza y manejo, para efectos de dar cumplimiento al deber de cuidado por parte del trabajador, por medio de la presentación de la denuncia, éste deberá presentarse a cumplimiento con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decide que por terminado el contrato. El trabajador deberá entregar el pliego de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VEGÉSIMA CUARTA: Como consecuencia de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declara que los activos relacionados en el inventario de bienes perteneciente maquinaria y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas del país se encuentran bajo la responsabilidad por la cual le corresponde un uso adecuado al desempeño de sus funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán responsables por mal uso (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación. Es manifiesto el compromiso de colaboración que asume hasta el final del mes, mediante correo electrónico y diligencia, para el mantenimiento de activos debidamente etiquetados y firmados por el Jefe de ALMACÉN DE MEDITERRANEA de la cual, cuando cualquier tipo de pérdida requerida para dichos activos, deca que la misma es de alta importancia es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumiendo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes inventariados si ocurren por negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en la evento anterior a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición de bien afectado deduciendo de sus salarios y prestaciones sociales eventuales indemnizaciones e intereses.

VEGÉSIMA QUINTA AUTORIZACION ESPECIAL: Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcohol en la sangre, de la orina, al hígado o cualquier otra que sea necesaria, en cualquier y firma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARÁGRAFO:** El hecho de que el TRABAJADOR se someta a cualquier prueba mencionada 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.

VEGÉSIMA SEXTA EFECTOS: El presente contrato reemplaza en su totalidad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo las que firmarán para ratificación de este contrato.

VEGÉSIMA SÉPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la resolución de su examen ocupacional o medio de egreso, si no lo hiciera así, firma a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo presente, se firma en dos ejemplares de igual contenido y valor, un ejemplar de los cuales queda El Trabajador en este acto, en la Ciudad de EL GUAYABAL, a las 12 y 05 del mes de 09 de año 2023.

EMPLEADOR:



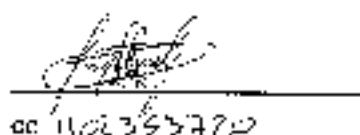
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre _____

Nombre _____

TRABAJADOR:


CC 1102353720



INDICE DERECHO

CC: _____

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 B* 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: **PIEDECUUESTA**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 identificaciones antes indicados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificación como se encuentra indicada 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 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 a sus representantes para la realización de la actividad 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 bienes de la empresa. 5.) Destacar 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 dar 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 ostracismo 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 debe 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, rébates, dádivas y demás, por parte de los controlistas de la empresa y de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar a un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no sacar 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, su 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 útiles, exclusivos y obligatoriamente las prendas y elementos de calzación 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 a lugar de trabajo bajo los efectos de consumo 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 fines o actividades distintas a el ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas porográficas 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 ausentes y cambios que haga el empleador cuando lo estime convenientemente. 18.) A informar al jefe directo al Talento Humano toda anomalía o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo acudir en caso de ausencia a las capacidades médicas la constancia de la misma. 19.) A dar estricto cumplimiento a las manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regula el comportamiento del personal en los días 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 o olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presta 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 buenos costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo o evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25.) A cumplir su labor 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 aún si su finalidad es lucro. 27.) A no retirar, tomar o extraer 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 hogar 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 del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, as 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 SARTLANT. 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 numeral 6.) artículo 77 del Decreto 2351 de 1995.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR

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

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

Laudith Donado

CC: 1102354751

prueba

INDICE DERECHO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios a salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentran incluidos la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, I y II del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR convenga funciones o cualquiera otra modalidad de sueldo variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada y el 17.5% restante será 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 5090, en concordancia con el Art. 17 de la 34496, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y en la tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de pensiones laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Puntos extras legales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, vales o 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, como raciones, ración o viandas, manutención y vivienda, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de pensiones laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 5090, en concordancia con el artículo 17 de la 34496. Y conforme a lo consagrado en el artículo 126 del Código C.S.T., no constituirán salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad rebata al trabajador, del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación o auxilio por aniversario, transposición o promoción, primas extras legales y otro cualquier pago por mera liberalidad o reconocimiento por cumplimiento a totalidad 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 al afiliado al sistema de seguridad social ni parafiscales, con el fin de garantizar y prestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Toda labor suplementaria o en horas extras o en horas nocturnas o en días dominicales o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convenio, pago colectivo o todo arbitral. Para el reconocimiento y pago de trabajo suplementario nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán hacerlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o urgente, deberá justificarse y darse cuenta de ello 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 autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado como quiera dicho. Trátense 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 centro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, cuando haya sido fijadas o cambios de horario cuando o estimo conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán reconocerse las horas de jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 5090, teniendo en cuenta que los límites de descanso entre las jornadas de la jornada no se computan dentro de la 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. 54 de la ley 780 de 2002. **PARAGRAFO. SUS VARIACIONES TEMPORALES.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, al hora de trabajo podrá ser modificada por LA EMPRESA, de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de accepcarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA: SUS VARIACIONES GEOGRÁFICAS (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originariamente 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 juzgue ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está ejerciendo el trabajo anterior debe cumplir en la que corresponde con lo dispuesto en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a realizar sobre el particular para lo cual pasará 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:** Para el caso de una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR deberá conocer su funcionamiento y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la cabecera de este contrato y/o asignación del cargo que será nombrado.

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

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por ende, durante cualquiera de las partes podrá darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este tiempo 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. 82 y 83 del C.S.T. modificadas por el Art. 7º de Decreto 235705 y además, por parte del EMPLEADOR, las fallas que por el efecto se califican como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentos, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, peticiones, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en los que formaran parte integrante de presente contrato. Expresamente se califican en este acto como tales graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera de presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por cualquiera de las causas 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 dar por terminado por justa causa así como la solicitud que esta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las diferencias 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, cesantía o 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, descritos en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato a término podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR en lugar e 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 de Christian Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las obligaciones asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato por la empresa contratante en el Número 3 características de servicio en particular la relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibidos de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos y en las actividades de aseo, actividades de lavandería según correspondan, y se les vuelve al trabajador deberá 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 requiere 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 oficina y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen cesante o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 5090. Las partes que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertas por el EMPLEADOR de conformidad con el punto al 9º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Andrés
CARLOS ANDRÉS CUARTE VALÉNZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

JOHAN DA
cc. *JOHAN DA*
P. J. J.



INCOE 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 e inmediatamente oportunamente 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 obligada al pago de compensación adicional alguna, igualmente conviniendo las partes que todo lo que crea, invente, descubra, desarrolle o haga EL TRABAJADOR durante el presente contrato pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de atribución alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 509 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 27, 98, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre y 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 20 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y demás disposiciones en el numeral 1º del artículo 32 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 propiedad intelectual mencionados, 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 necesarias para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 20 de 1982, modificado por el artículo 26 de la Ley 1450 de 2014, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autoriza y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recolectar, utilizar, transferir, almacenar, modificar, procesar y registrar toda la información personal que ésta 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 la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios tales como asuntos relacionados con el cumplimiento de información, 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 vigentes pueda tener la compilación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de facilitar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando le solicite y desarrollarlos, 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 este suministra a EL EMPLEADOR, la que se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, listas y submatrices de LA EMPRESA, en esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, listas y submatrices de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, de conformidad con 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, listas y submatrices. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que suministra LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR para la información serán recogidos y almacenados 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. Para fines de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se debe considerar 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 reglamentan o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los cambios 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 la forma que garantice la eficacia de servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus derechos, creencias y opiniones políticas; c) Promover la bienestar 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, transiciones de forzosa adaptación; 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 parte 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 de EL 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 merced a la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes entienden 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 daño a la destrucción o la pérdida o el deterioro 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 1985, al cual subroga 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 (entendido del valor de la suma que se le asigna por averías, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otro acuerdo a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación de mismo de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen a EL EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se lo solicite y en todo caso al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas entregadas 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 descarte, deduzca y/o deduzca del valor de la liquidación final de prestaciones laborales o la cual tenga derecho EL TRABAJADOR, incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otro acuerdo 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 ratifican que no constituyen indemnización alguna ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prescricional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que modifican los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1996. Por lo tanto de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR conforme al literal a) EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de cesantía para el TRABAJADOR, siempre que EL TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

 JARTE VALENZUELA

REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

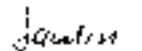
TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

 JUANITA D.G.
cc. 1102354751



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 la puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando a neutralidad de la misma y los intereses o utilidades 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, 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 los derivados de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar semejantes contactos de intereses, sino más aún, evitar 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 llegara a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las disposiciones 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 causa 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 desarrollo o promociones ya sea mediante cursos, talleres en el lugar del trabajo, o en sesiones de perfeccionamiento, dispensados 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.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que a la terminación del presente contrato de sus 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.

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACITACIONES. Cuando se trate de comparecer 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 manifieste haber ocurrido o causada por la EPS o ARL a la cual se encuentra vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXAMENES 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 le exija. **PARÁGRAFO.** En casos en que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este automáticamente constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga a guardar a la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa del revelar, vender, suministrar, entregar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar de manera indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquier que sea su finalidad, información o confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matricadas, asociadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con ella, 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, subsidiarias, matricadas, asociadas, 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 la aquella información privilegiada, que resulta 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 deberá, 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 considerará como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a la conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2357 de 1965, norma que sancionó 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 seis (6) años más, transcurridos a partir de la terminación de este.

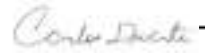
VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y en consecuencia, que tiene de no realizar actividades que puedan implicarlo 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 de EL EMPLEADOR y las que incorpora 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 contractuales 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 pueden 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 a conocerlo. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales y generará 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 denunciara penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que duden o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la empresa como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FROTRIFERACIÓN DE ALIVIOS DE DESTRUCCION MAS VA

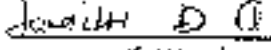
VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, así como a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otras empleadoras, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Transcurrido en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituirá falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR percibirá todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la Ley 705 de 2003, norma que modificó 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 teniendo en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MFOINTERMANA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____


cc. 110654431



ÍNDICE DERECHO

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 anticipación de 45 días a la fecha en que el trabajador desista dar por terminado el contrato. El trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designa el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como integrantes la **MEDITERRANEA DE CATERING SAS** declara que los activos relacionados en el inventario de cocina, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente según los o en responsabilidad por lo que les dare un uso adecuado al desempeño de sus funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (sea en el deterioro normal de uso, o la pérdida de los bienes debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones relacionadas con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición (sea a través el muestre comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debida mente diligenciado y firmado por el Jefe AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas depositaciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa **MEDITERRANEA DE CATERING SAS** a adelantar el descuento correspondiente el valor de reposición del bien afectado deduciendo de mis sueros y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACIÓN ESPECIAL: Con el fin de realizar contra es públicas EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcohol en mi, de xaragra, de orina, poligrafías o cualquier otro que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARAGRAFO:** El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas o cualquier otro que EL EMPLEADOR se considere 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 totalidad y cesa 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 psicológico o médico de egreso, si no lo hiciera 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 me lleva El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a las (11) días del mes de CA del año 2023.

EMPLEADOR

TRABAJADOR.

Carlos Duarte

JUAN CARLOS

CC. 110235471

CARI OR ANDROS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.154-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____



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 ANDRÉS DUARTE VALENZUELA C.C. N°: 31.511.562**

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: **PIEDECUUESTA**

Salario mensual \$: **180.000** Salario en letras: **UN MILLÓN CIENTO SESENTA NUL PESOS MCTE**

Forma de pago: **Mensual veniendo dentro de los diez (10) primeros días hábiles**

Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: **FLORIDABLANCA**

Fecha de iniciación de labores: (DÍA/MES/AÑO) **11/04/2023**

Fecha de terminación de labores: (DÍA/MES/AÑO) **16/08/2023**

Fírmese los dos ejemplares a saber: de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificación como se encuentra indicada antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO 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 1712 de 2014 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 cumplimiento 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 presta el TRABAJADOR debe tener relación. 8) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9) No recibir bajo ninguna circunstancia favores, convecciones, intereses, dadas y demás por parte de los controlistas de la empresa y/o de los proveedores, con sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar a la un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10) A no retirar de elementos, los materiales, la maquinaria, la maquila, la prensa 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 móvil, mp4, mp3 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 accesorios de trabajo durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se está 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 en casa 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. De mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que atenten 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 fumar si jefe ejecutivo o al talento humano una anomalía o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de exámenes o incapacitaciones 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 de indisciplina o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21) A obedecer y entregar a su superior jerárquico en buen estado o caso que sea cedida o otorgada en el sitio de trabajo por un cliente a 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 aceptadas, a no causar escándalos, 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 fijo 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 fiestas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, ni en sus instalaciones o en el lugar. 27) A no retirar, tomar o suscribir sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no procurar, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** Ambas partes cedarán que en el presente contrato se entienden incorporadas, en o pendiente, 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 Compañías, los Acuerdos de Conflicto de Interés, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SAGELAH. 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 b) artículo 7° de Decreto 2251 de 1965.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

Carlos Duarte
CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S
NIT: 901.371.354-1
YCSG GÓD

Lesly Sierra
cc 1005335906 p/a.



INDICE DERECHO

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 antes. Dentro de este pago se encuentran incluidas la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que gozan los Empleados I, I y II del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** El salario se compone que en la base en los que EL TRABAJADOR convenga con otros o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.6% de dichos ingresos, más el pago remuneración de la labor realizada y el 17.5% restante será destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que gozan los Empleados I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes en común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/80, en concordancia con el Art. 17 de la 344/86, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como forma salarial para el 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, vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para el liquidación de acreencias laborales. ni para el pago de aportes parafiscales y contribuciones a la seguridad social, de conformidad con los arts. 15 y 16 de la ley 50/80, en concordancia con el artículo 17 de la 344/86. Y conforme a lo consignado en el artículo 126 del código C.S.T., no constituyen salario las sumas que ocasio talmente 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 el traslado, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, habiendo en cuenta y no concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderá a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para el liquidación de acreencias laborales, 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 pactado en convenio, 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 imputable, deberá justificarse y darse cuenta al 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 autorizado inmediatamente, no haya sido aprobado como queja dicho. Trámites 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 cumplir la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en las horas y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer este ajuste 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 50/80, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Art. 167 inciso I. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en sus turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 788 de 2002.

PARAGRAFO. HUS VARIANTE 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 que EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación de actividades exigida.

QUINTA: SUS VARIANTE GEOGRAFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponde a la ubicación geográfica de LA EMPRESA, y originalmente estará asignado a la ciudad a que se refiere. Por lo tanto queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y el centro del negocio humano, EL TRABAJADOR podrá en necesidad de su lugar de trabajo, a que que la empresa asigna, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está prestando la labor, lo anterior debe cumplir en la que corresponde a lo dispuesto en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para el cual bastara 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 requisito para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de asistencia 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: DURACION DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SEPTIMA: 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 dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACION UNILATERAL. Sin justa causa para dar por terminada unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/85 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califican como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que constituyen reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenios o colectivos, laudos arbitrales y de que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integrante del presente contrato. Expresamente se calificará en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. Tanto en el caso de que se produzca este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminar en el periodo de prueba, por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para dar por terminado por justa causa así como la voluntad que esta realiza para que el TRABAJADOR no sea contratado 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 contrato, cláusula, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que manifiesta 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 de Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las obligaciones asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato por la empresa contratante en el Numera 2 características de servicio en particular la relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibidos de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos, y en las actividades de aseo, actividades de levantación 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: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todos los 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 rango u otros y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o los 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. 7º de la Ley 50/80. Los casos que se originen con el traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 3º del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Lesly Katherine Sierra
cc: 605335966 pta

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901371354-1
TFS616015

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 la 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 en favor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente conviene a las partes que todo lo que crea, invente, desarrolle, diseñe 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 535 del Código de Comercio en concordancia con el artículo 14 de los artículos 22, 88 y 14 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, así como inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como autor o descubridor de los mismos. PARÁGRAFO PRIMERO: Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1992 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y asimismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 137 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes acuerdan que la remuneración será la reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y comprende la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mantenidos, toda vez que los objetos sobre los cuales recaer 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 remiten 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 consideren y acepten por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 23 de la Ley 23 de 1992, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, las derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

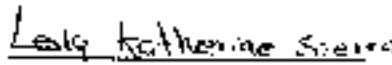
DÉCIMA PRIMERA: DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR declara que autorizó y autoriza a MUD de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recibir, utilizar, almacenar, conservar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, reconociendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que éste suministra, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como todas las fotos, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia, y en general cualquier tipo de información de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1591 de 2012 y el Decreto 1371 de 2013, para los fines íntimos que sean necesarios, tales como servicios 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 aplicables pueda tener la compilación de datos sensibles. PARÁGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar las capacidades biométricas o dadas de acceso cuando se actividad a desarrollar se le 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 suministra a LA EMPRESA, la cual es diferente a la contenida en los bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a los marcos, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA, 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 marcos, filiales y subsidiarias. PARÁGRAFO TERCERO: De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que posee LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR formen parte de la información sensible reconocida y amparada y objeto de tratamiento en favor de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre EL TRABAJADOR y LA EMPRESA, cuando venia (20) años más. En caso de datos que no sean los necesarios para la conservación adecuada de los datos personales. Se declara 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 cambios anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlos y pronunciarse sobre los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y herramientas 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) Fomentar 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 y conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes laborales y el desempeño de las obligaciones, transitar los turnos aceptados; e) Dar a EL TRABAJADOR a la ejecución del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el que ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijan 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 el equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de LA EMPRESA. PARÁGRAFO PRIMERO: Los 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 antes citadas se emplearán para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo que el caso de una destrucción o uso indebido o maltrato por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos será considerado falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 de Artículo 7 del Decreto 2581 de 1995, el cual sustituyó al Artículo 62 de C.S.T., EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida, extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la suma que se le acreditan por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra suma 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 la 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 deducan, deduzcan y/o compensen del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses 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 aclaran que no constituyen retribución alguna, ni salario en especie ni en especie, ni ningún incremento salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatorio conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que modificaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 7 de la Ley 344 de 1996. Por tanto, el suministro de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por medio de la cual, el EMPLEADOR no otorga la facultad de modificar, adicionar o suplir este suministro sin que constituya ningún tipo de descuento para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLAADOR:  CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 301.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

TRABAJADOR:

 Ledy Katherine Sierra
cc. 700535906 ptn



ÍNDICE DERECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se ordena en 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 forma de sus correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses y 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, acciones 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 esas uniones o ser las uniones libres o matrimoniales 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 que los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación de 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 desempeño del cargo o para fines de ascenso o promociones y sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, capacitación por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las ordenes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer y cuya se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las sanciones 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.

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

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trate de sumas por 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 encuentra afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transitoria o definitiva por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXAMENES 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 selección laboral le solicite. **PARÁGRAFO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, o solicite de EL EMPLEADOR, este con posterioridad, consulta (falta grave) y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo por, entre otras causas, por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa, a revelar, vender, suministrar, alquilar, publicar, copiar, revelar, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, afiladas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros recordados con éste a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste 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, deberá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para el cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de EL TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará una falta grave y en tal sentido, esta causa para la terminación del contrato de trabajo de EL TRABAJADOR con EL EMPLEADOR con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1995, norma que subrogó el artículo 82 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. La 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 suscrita entre las partes y por (7) años más contados a partir de la terminación de éste.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad del juramento que el origen de su patrimonio así como las actividades propias de su oficio o ocupación anteriores a la suscripción de este documento son de legítima y lícita procedencia y anexo el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar en lavado de activos o financiación al terrorismo. En consecuencia, por 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 específica por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento de EL TRABAJADOR por parte de EL EMPLEADOR y las que adopte el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de entidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones por este documento o por los dichos manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contractuales en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, con todos los efectos del numeral 5) del artículo 82 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente a las autoridades 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 o 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, se entiende pactar que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de EL TRABAJADOR con EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR sabe todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1) de Art. 29 de la Ley 789 de 2002, norma que modificó 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, concordando en todo caso como base, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Lesly Katherine Sierra
cc.4005335906 p/c

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

TESTIGOS

Nombre:

CC:

Nombre:

CC:



INDICE DERECHO

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

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS declara que los activos relacionados en el inventario de catastro residencial, maquinaria y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas del mismo están bajo su responsabilidad, por lo cual les dará un uso adecuado al desempeño de sus labores y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el costo (salvo a diferencia normal de uso) o la pérdida de los mismos de ellos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición íntegra al finalizar mis labores comprometiéndome a informar y diligenciar para el movimiento de activos del mismo de diligencia y firmado por el Área AUXILIAR DE BQUEGAS AREA, informando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; todo que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, así como las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA 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. AUTORIZACIÓN ESPECIAL: Con el fin de realizar cualquier período EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholismo, de sangre, de orina, de drogas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR 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 da a un efecto cualquier 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.

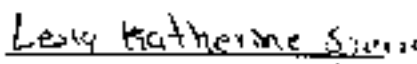
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalice su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional médico de egreso, sino lo hiciera así, sume a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firmen sus ejemplares del mismo contrato y se otorga un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en esta acto en la Ciudad de FLORIANOPOLIS, a las (11) horas del mes de 09 de Julio 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:




cc. 400535406 pla



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

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____

INDICE DERECHO

Fecha de terminación de labores: (DÍA/MES/AÑO) 16/06/2023

NO CF DEREG142



DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto de contrato de trabajo suscritos entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware y diseños de sistemas, ya sean patentables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución de presente contrato y que de alguna manera se relacionan 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 trabajos originales. EL TRABAJADOR acordará a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y para tal fin, se entenderá los portales y documentos que eventualmente sean necesarios para el restablecimiento normal de los derechos patrimoniales de autor. El EMPLEADOR declara que no obliga al EMPLEADOR, en que este queda obligado al pago de compensación adicional alguna, igualmente convienen las partes que todo lo que crea, invente, descubre, desarrolle o elabore EL TRABAJADOR, por acción del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239 de Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y el Decreto 1317 de 2010. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros sus invenciones, 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 el Decreto 1317 de 2010 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, cubre y cubren la remuneración por la transferencia de los derechos de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual ya mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son creados 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 o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se considerarán y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades laborales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 20 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA: DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR otorga al EMPLEADOR a favor de la Ley 1450 de 2011 y otorga a EL EMPLEADOR a favor de la Ley 1450 de 2011, el uso, manejo, transferencia, conservación, procesamiento y registro de 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 biométricos de los hijos del TRABAJADOR, tal como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de información de conformidad con la disposición en el artículo 15 del Decreto 1317 de 2010 para los fines informáticos que sean necesarios, tales como asientos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, contacto, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, número de cuenta y en general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas vigentes pueda tener la correlación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos a través de accesos controlados a sistemas de identificación en el trabajo y en general de manera necesaria para el manejo de datos personales, de acuerdo a las instalaciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que transfiera la información personal que este suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de procesamiento de EL EMPLEADOR a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En consecuencia, EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA y a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA, a Procesar los Datos Personales, siempre dentro del ámbito de la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de regular el manejo de sus información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con la disposición en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que recoge LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR tienen la finalidad de identificación y almacenamiento de datos de los empleados en las bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual, entre el TRABAJADOR 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 regulan o modifican mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguna de las acciones anteriormente mencionadas, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y proporcionar las acciones necesarias.

DÉCIMA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles necesarios al trabajo de tal forma que garantice la seguridad del personal; su salud y su seguridad personal; b) Pagar oportunamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas, el Poder Judicial y la justicia del personal de LA EMPRESA y pagar por su desempeño laboral; c) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; d) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales; e) Prestar los servicios adecuados; f) Dar a EL TRABAJADOR la explicación de contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la fecha de la labor acordada y el sueldo devengado y g) Las demás que se le exigen 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 podrá encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, proveídas de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y custodia del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente, a pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave merced a la terminación de 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, en caso de ser una herramienta o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la imposición de su deber de custodia respecto de los mismos serán considerados la grave de su conducta en el tiempo por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1989 el cual otorga el artículo 82 del C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea exigido y devuelto el valor comercial del bien de la suma que se le atribuya por concepto de prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extrajudicial, eventuales indemnizaciones y cualquier otra indemnidad 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 este 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, deduciendo y compensando del valor de la liquidación final de prestaciones sociales y la que tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, fines de cesantía, pagos de naturaleza extrajudicial, eventuales indemnizaciones y cualquier otra indemnidad que pueda tener derecho a su momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO:** El suministro de los herramientas de trabajo no constituye sobre el beneficio legal o salarial alguno, pues son herramientas de trabajo y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retroceso alguno, ni salario en dinero ni en especie, ni salario, ni prestaciones sociales, parafiscales o indemnizaciones conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que autoriza los artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el artículo 17 de la Ley 361 de 1996. Por lo tanto es manifiesto que la falta del EMPLEADOR por mala fe, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir esta autorización sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR acepta ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901371354-1

TESTIGOS

Nombre:

Nombre:

CC:

CC:

CC. 37 860 589 13 10 10 10 10

INDICE DERECHO

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual pueda encontrarse una persona que le puede impedir por objetiva en sus actuaciones o en la forma de las correspondientes decisiones. Afianzando la independencia de la moral y los intereses políticos de LA EMPRESA en forma regular. **PARAGRAFO 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, cuando pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre la familia de tiempo. F. TRABAJO, AUCH no solo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la agencia LA COMPAÑIA. **PARAGRAFO 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. **PARAGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR cumpla con alguna de las presentaciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte de EMPLEADOR.

DECIMA 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 de trabajo, o bien se trate de cursos externos, dispuestos por entidades especializadas. **PARAGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo que EL TRABAJADOR debe conocer, el cual se encuentra incorporado en el presente contrato igualmente las obligaciones en la descripción del cargo desempeñada por EL TRABAJADOR el cual deberá recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo de TRABAJADOR, consagradas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACION 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, deducan 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 enfermedad o incapacidad por el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aplicarán 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 transmitida o avalada por la CPS o ARL a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXAMENES MEDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la órbita de los exámenes médicos o similares y pruebas de laboratorio que F. EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARAGRAFO.** En caso en que EL TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio o otros mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, esta conducta será considerada falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, otorgar, publicar, copiar, manejar, reproducir, exponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o en otras personas en forma total o parcial cualquier información, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales y/o empresas matrices, subordinadas, relacionadas o emparentadas, personas naturales, sociedades, clientes o terceros relacionados con ella, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en el desempeño de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que se da conocer confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, relacionadas o emparentadas, personas naturales, sociedades, clientes o terceros relacionados con ella o sobre el cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de carácter público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para LA EMPRESA o de la misma. En tal sentido, F. TRABAJADOR se obliga a no dar a conocer la información privilegiada que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa deberá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para el cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación propia de cada una de las partes y de TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de mantener el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido, esta falta será la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de Decreto 2261 de 1965, norma que sustrajo el artículo 62 del C.S.T., por las razones entre las partes. La 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 haber incumplido, siendo F. TRABAJO, AUCH de confidencia del fondo y vigencia por la terminación de duración del contrato de trabajo suscrita entre las partes y entre F. TRABAJO, AUCH, con fecha y por 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 o ocupación anteceden a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y origen y acepta el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan implicar o implicar en lavado de activos o financiación al terrorismo. En consecuencia, EL TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por F. EMPLEADOR y que se obliga expresamente a leerlo y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control y Atención de delitos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como las normativas expedidas por las autoridades para el afianzamiento político y con respecto a las medidas en cumplimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y así que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, EL TRABAJADOR conoce y acepta que al incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los dichos manuales, constituye una falta grave y las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo que le existen por las partes, para todos los efectos del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en perjuicio de las acciones civiles o de las acciones que pueden generarse. **PARAGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior F. TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se realice 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 informará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente a las autoridades que directa o indirectamente faciliten, permitan o apoyen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS FINANCIACION AL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

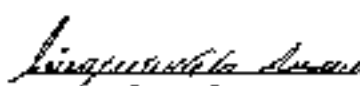
VIGESIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria manifiestan que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir, a no prestar directo o indirectamente servicios a otros empleadores, o a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARAGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes declaran 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 799 de 2002, norma que modifica el Art. 63 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR, cualquier cambio de dirección de residencia o domicilio, en todo caso como surge, la ciudad o dirección registrada en el hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
METERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1
TESTIGOS


C.C. 37860589
C. C. 37860589



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

INDICE DERECHO

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario de **MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S.**, cedero que los actos relacionados en el presente de presente, restaurante, franquicia y negocio, ubicada en los diferentes locales nombrados se debe estar bajo mi responsabilidad, por lo tanto se debe un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, acabo asumiendo por mi el daño (activo o pasivo) normal de uso de la propiedad de los mismos debidos a mi negligencia en el cumplimiento de los instructivos de trabajo, con suma y consciente, as como me comprometo a calificar la responsabilidad al final del mes, a comprometo a informar y diligenciar esta para el momento de ser sus decisiones diligenciar y firmado por el Sr. ALEX, AR DE BODEGA de la empresa, para cualquier caso de las cosas mencionadas, dado que la empresa de estas disposiciones es definitiva como tal por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleve a la persona de las cosas mencionadas si ocurre por mi negligencia e incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal caso otorgo a la empresa **MEDITERRANEA DE CATERING S.A.S.** a efectos de descuento correspondiente el valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA SEXTA. EFECTOS. El presente control, compuesto en su totalidad y en su efecto cualquiera otro de los verbal o escrito, celebrado entre las partes, con anterioridad, pleando las partes con respecto a las modificaciones al tiempo, las que formaran parte integrante de este control.

VIGESIMA SEPTIMA. Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a renunciar dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su actual ocupación, a nivel de ingreso, sino o de haberse así, así a la empresa y a este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

EMPLOYEE:

TR4E41000P.

CARLOS ANDRÉS BLARTE VAI FN7UFI •
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

Livingston County, New York
 EC 37 860 589

INDICE DERECHO

TEST009

Nombre:

CC:

Name: _____

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: 91.511.552**Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**N.º: **901.371.354-1****Datos del empleado**Nombre del trabajador: **LUZ DARY MANOSALVA NIÑO**Documento de identidad: Tipo: **CC** Número: **37817974**Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**Lugar de desempeño de labores: **PIEDECUUESTA**Salario mensual \$1.160.000 Salario en letras: **(UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE)**Forma de pago: **Vencido dentro de los diez (10) primeros días hábiles**Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: **FLORIDABLANCA**Fecha de iniciación de labores: **(DÍAS/MES/AÑO) 11/04/2023**Fecha de terminación de labores: **(DÍAS/MES/AÑO) 15/06/2023**

Firma los suscritos a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes a dichos y de la otra el TRABAJADOR de datos e identificación como se encuentra indicada antes por medio del presente comienzan a 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 funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias de ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar y respetar estrictamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, a 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 representan, respecto del desempeño 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 hacer uso adecuado de 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 las puntas operativas 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 debe 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, dadas y demás, por parte de los contrabistas de la empresa y/o de las 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 contratos en que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la maquinaria 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 e uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza y vigencia. 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 horas de labores. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de protección 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 llevar al lugar de trabajo bajo los efectos o consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, telefonos 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 estén o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máxima cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con la jornada 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 Técnico Humano toda anomalía o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo poner 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 a 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 normas constitucionales. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada a su disposición en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que presten los 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 aceptadas, a no causar escándalos, a evitar rumores y rumores no mencionados 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 desviarse, permitiendo 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 las comedinas, de los cocines 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 incorporados 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, de 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 7º del Decreto 2351 de 1995.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR

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

TESTIGOS

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

LUZ DARY MANOSALVA NIÑO
 cc 37817974



INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto de 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 o a contrario, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR se compromete a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes diligencias y hará 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 esta última obligue al pago de compensación adicional alguna, que mantenga en las partes que tal vez haya crea, inventa, descubre, desarrolla o mejora EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 528 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 83, 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 estos inventos, mejoras, diseños o esquemas, reservándose o cediendo a EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor o sea lo desee. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 21 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1º de 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 cubre la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mercenados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son bienes creados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo por lo 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 continúa en el establecimiento en el artículo 21 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1452 de 2011, los derechos patrimoniales que se derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DECIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a la Empresa a suministrar a EL EMPLEADOR a recibir, utilizar, transferir, almacenar, conservar, procesar y registrar toda la información personal que éste le suministró 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 suministra, 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 la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines antes mencionados, tales como asuntos relacionados con su dotación 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 internas pueda tener la administración de estos servicios. **PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de actualizar los dispositivos electrónicos o claves de acceso cuando la actividad a desempeñar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impuestas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para los efectos de la subrogación mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera a información personal que este suministra a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de EL EMPLEADOR a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esta medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dentro 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 tienen de la información ser 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 regulan o lo modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los cambios 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 a alcanza del servicio su salud y su seguridad personal; b) Tratar con acortamiento 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) Pagar la remuneración acordada en el contrato, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes profesionales y el desempeño de carga oficial, transitorios de fuerza 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 fijan en la ley y 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 entregarán 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 que constituye una falta grave motiva la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el control de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus labores, por lo cual el dolo o una destrucción o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la insubordinación 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 de Decreto 2551 de 1995, el cual subroga el Artículo 62 del C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extracción, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, la sea devuelto o destruido el valor comercial del bien de la suma que se le adeude por balance, prestados los sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra prestación a que pueda tener derecho en vigencia de 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 lo 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 descuenta, declarando como compensación del valor de la devolución final de cesantía laborada a la que tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra prestación a que pueda tener derecho en 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 todo caso las Partes refieren que no constituyen remuneración alguna, ni salario en dinero o en especie ni tendrán incidencia salarial, preferencial, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 53 de 1980 que subroga los Artículos 123 y 129 del C.S.T., en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1986. Por natura de herramientas de trabajo que le da el EMPLEADOR por mera operatividad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suministrar este suministro sin que constituya ningún tipo de perjuicio para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR acepta y acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
 NIT: 901371354-1
 RESFUGOS
 Nombre: _____ CC: _____
 Nombre: _____ CC: _____

102 2014 01 05 05 10 00
 cc. 37 617 074



INMEDIATAMENTE

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 que, estando 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 relaciones entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no solo debe evitar verdaderas conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe abstenerse 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 códigos de conducta y que llegue a tener carácter legal. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las disposiciones aquí señaladas 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 definitiva 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 estudio o profesionales ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo o bien se trate de entrenamiento, dispuesto por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las normas, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, a cual se compromete a incorporar en el presente contrato e igualmente es señalado en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. Tanto en se considerará incorporados a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, contempladas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DÉCIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma nacional a su favor, deducan el valor de las obligaciones a crédito a su cargo y a favor de LA EMPRESA por cualquier concepto.

DÉCIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trate de ausencias incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de algún 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 o la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por el EPS o AIL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 sus 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 motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato a no revelar oírles a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, asociadas, 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, asociadas, 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 sobre la 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 o 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 de TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de no cumplir el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considerará haber cometido una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la no conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1966, norma que subroga el artículo 62 del C.S.T., por tal motivo entre las partes. La presente cláusula en perjuicio de las acciones civiles y 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 suscrita entre las partes y a su término las partes, constatarán a partir de la terminación de este.

VIGÉSIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad del juramento que al origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio o ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y asegura el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar o en lazo 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 normalidad expuesta por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que tengan que ver con el conocimiento de 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 esta cláusula o por no cumplir con los citados manuales, constituya una falta grave a las obligaciones contempladas en virtud del contrato de trabajo vigente con la parte, para todos los efectos de numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo sin perjuicio de las acciones derivadas 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 o suceso o sospecha que se relacione con 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 disciplinariamente 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 DE TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

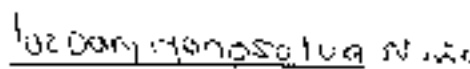
VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia 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 contemplada en la presente cláusula constituye la falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGÉSIMA 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 759 de 2002, norma que modifica el Art. 66 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia o residencia en todo caso como suya la misma dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____


cc. 37 67 974



INCOE DERECHO

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 desea 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 Ingresado a la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada a fines diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual los 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 (activo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones relacionadas 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 diligenciada y firmada por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado (quien para todos los efectos, dada que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias respectivas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a abitar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deducción de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACIÓN ESPECIAL: Con la fin de realizar controles per se de los E. TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, de drogas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARAGRAFO:** 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 sancionatorias que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA. EFECTOS. El presente artículo reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier 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, ahora E. TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores a la orden para la realización de su examen ocupacional un informe de egreso, si no exhibiere así lo exige la empresa de esta requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En presencia de 2 testigos se firmó en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto en la Ciudad de FLORIDABIANCA, a los 10 días del mes de SE del año 2013.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TESTIGOS

Nombre: _____
Nombre: _____

TRABAJADOR:

Wendy Manosalva Nolasco
cc. 37617974



INICE DERECHO

CC: _____
CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**

Representante legal: **CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA C.C. N°: B1.511.562**

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: **1102368576**

Oficina que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**

Lugar de desempeño de labores: **PIEDECUUESTA**

Salario mensual \$1.100.000 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) **18/06/2023**

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

CLÁUSULAS:

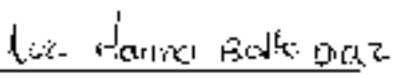
PRIMERA. OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos 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 representan, 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 de empleado, 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 de la labor prestada EL TRABAJADOR debe tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, obediencia y disciplina con la empresa. 9.) A no reportar bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, deducos y demás, por parte de los contralistas 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 documentos, los materiales, la maquinaria o metales prima de las instalaciones de la empresa u del lugar donde cumpla 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 impureza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de los 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 y exclusivamente las pizarras y elementos de apoyo durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas cuando no se este en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción caseira de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de computo, teléfonos y fax para otro uso 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 máxima 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 las ausas y sanciones que haga el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar a jefe directo o al Gerente Humano toda anomalía o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, denunciando apenas en caso de ausencias 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 años 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 o dejada 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 salir de los puntos salvo autorización expresa de empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26.) A no efectuar riles, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aún si su finalidad es estúpida. 27.) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores de las cocinas o de los cuartos. 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 la presente 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, de Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y S&P&L&T. 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 artículo 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1995.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR


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

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


LUZ MARINA BELLO DIAZ
cc 1102368576
piedecuesta



INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMP. EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que los derechos de invención y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no, concedidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionan con el objeto de 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 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 este quede obligado al pago de compensación adicional alguna, guando convenga las partes que todo o parte de los derechos, desarrollo o mejora EL TRABAJADOR, con cesar del presente contrato pertenecerá al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 508 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 28, 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, estos invenciones, mejoras, diseños o esquemas, relacionados o derivados de EL TRABAJADOR, de ser mencionado como autor 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 asimismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, Las Partes acuerdan que la remuneración será la reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y comprende la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mercantiles, 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 acuerdan, que todos los invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no, concedidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se atribuirán y adjudican por las partes presentes para el grupo de las actividades laborales 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 derivan de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA: DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autoriza y autoriza a todos 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 fue las dígita es, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video vigilancia y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1373 de 2013, para los fines antes mencionados tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas internas pueda tener relación con datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR, expresa y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos o terminales o sistemas de acceso cuando la actividad a desarrollarse exige y en general, cuando ello sea necesario, así como utilizar 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 utilice la información personal que este suministre a EL EMPLEADOR, o que se encuentre contenida en los bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, listas y submatrices de LA EMPRESA, 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 filiales, 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, utilizará la información será recibidos 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 su titular, 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 alguna de las acciones antes mencionadas, con el fin que LA EMPRESA pueda revisar y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El Empleador a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados a trabajo de la 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, obligaciones y el desempeño de funciones oficiales, transitorios de fuerza de reposición; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiación del contrato de trabajo, un certificado en el 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.** Los herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o deterioro son de responsabilidad del TRABAJADOR, guando la pérdida, daño o deterioro de cualquiera de los elementos constituya una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que si 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 si, para una de ellas se emplean de manera diferente o indebida por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la negligencia 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 sujeta al Artículo 82 del C.E.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea imputado o descontado el valor comercial del bien de la suma que se le adeude por averías, 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 de cualquier contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las notificaciones de mora o embargadas 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 a motivo de la terminación de su contrato de trabajo, mediante 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, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación de contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de los honorarios de trabajo no constituye salario ni beneficio o pago de naturaleza alguna, pues son remuneraciones de trabajo y en este sentido las Partes ratifican que no constituyen relación alguna, ni salario ni dinero o en especie, ni tienen incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 que modifican los Artículos 125 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1995. Por tanto se le garantiza al TRABAJADOR que la labor del EMP. EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir ese suministro sin que constituya ningún tipo de obligación para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

Carlos Duarte

Luz Herminio Beltrán
cc. 1102358676



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

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

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 la parte puede 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 estricta 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 la puedan llegar a ser las relaciones sentimentales y los derivados de estas con la con las personas físicas o morales entre compañeros de trabajo. El TRABAJADOR no solo debe evitar conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda perjudicar para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** El TRABAJADOR no le comunicará 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 las cláusulas de intereses a que llegue a tener concurrente. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se considerará en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa 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 en sede de adiestramiento, capacitación o 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 de cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual deberá 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 totalidad y se obliga a cumplir.

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

DÉCIMA 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 solo 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 transitoria o sea dada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA 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 se le dará fin a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, entregar, prestar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, sociales, 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, sociales, clientes o terceros relacionados con ésta 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 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 a haya sido entregado para efecto de 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 anteriores en el presente contrato se considerará como una falta grave y en tal sentido, tal causa para la terminación de contrato de trabajo se a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que integró el artículo 62 del C.S.T., por lo acordado 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.

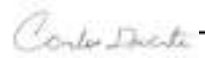
VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que es origin de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legal y lícita procedencia y emitiendo el presente 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 en el futuro pudiesen ser conculcadas por EL TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore a 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 contractuales 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 continuará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o conculquen la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS UL ULTIMACIONES VA.

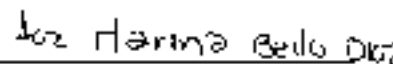
VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, no prestar directa o indirectamente servicios (plena o a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo sector, 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.

VIGÉSIMA 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 modifica 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 teniendo en cuenta como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:


CARLOS ANDRÉS CLARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TFSTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____


cc. 1102368676



INDICE DE RIESGO

VIGESIMA TERCERA. Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de diversa 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 decide dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar al dueño de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declara que los activos relacionados en el inventario de materia, restaurante, maquinaria y equipo ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les dare un uso adecuado a desempeño de mis funciones, y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo al dolo o a negligencia) o pérdida de los mismos debido a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar mis funciones, me comprometo a mantener diligencia para el movimiento de activos de manera diligente y firmado por el Jefe AUXILIAR DE BÓDEGA de esta, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; todo que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes manteniendo el orden por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o de cualquier indemnización 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 alcoholometría de sangre, de orina, u otras que sean necesarias, en los días y forma que el EMPLEADOR lo determine.

PARAGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considerará 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 vigor sin efecto cualquier 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.

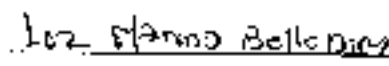
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral El TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional médico de egreso, si no lo hace así, enmenda a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad 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 FLORINDA, a las: 11:11 días del mes de CA del año 2023.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:




cc. 1107368676

CARLOS ANDRÉS CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____

CC: _____

Nombre: _____

CC: _____



INDICE DERECHO