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

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

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignado, 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, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza

CC 60262001



INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales: Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se 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 art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad consentiendo a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

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

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la **jornada máxima legal**, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

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

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

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

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC. 60262001



INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, 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, 85, 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, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo 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 COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, 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 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 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC 60262007



INDICE DERECHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC. 60212007

INDICE DERECHO

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

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

VIGÉSIMA 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 u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

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

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

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

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 médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de BUCARAMANGA, a los (25) días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Adelaida Mendoza
CC. 60 262 007



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C C. N° 91 511 562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: **ADRIANA PATRICIA FLOREZ CORONADO**
Documento de Identidad: Tipo: CC Número. 28054618
Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**
Lugar de desempeño de labores: **PIEDECUESTA**
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 10/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el EMPLEADOR de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR de datos e identificado como se encuentra indicado antes por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo 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 y reglamentos que 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 todos aquellos informes 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 computo, 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, cartas y demás por parte de las contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que le 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 herramienta 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, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de sus funciones en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar o hacer uso de teléfonos celulares, radios, diapositivas mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar único, 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 o consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinogenas 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 computo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido el ingreso 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 las ajustes y cambios que llegue 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 lo 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 aceptadas, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios mal intencionados que porgan 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 retirar de los 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 o actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos con fin de finalidad es el lucro. 27.) A no retirar, omitir o sustituir sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de las porciones de las cocinas o de las bodegas. 28.) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole dentro del horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29.) 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 Protocolos Corporativos, 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, acatar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6), artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

CC 28.054.618 capitanejo

IND DE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el valor 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 así mismo que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue 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 está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos II y III 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. 7 de la 344/96, acuerdan que los siguientes pagos o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ni prestacional, y por ello no se tendrán en cuenta como factor salario 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 cargo, auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y al ahorro 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, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se computarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de Aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90 en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salario 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 para alimentación, transporte y movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad contemplado o reconocimiento por cumplimiento a satisfacción 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 y prestar para a trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario 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, pacto 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 justificarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, a 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 ejecutado regularmente, no haya sido enviado como queda dicho. Trabajadores de trabajadores administrativos de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por la EMPLEADOR pudiendo hacer distribuciones o cambios de horario cuando le exista consentimiento. 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 la misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en las horas de jornada flexible contempladas en el ART 5° de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. LUS 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 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 la 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 designe, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está ejecutando la labor, lo anterior debe cumplirse en un plazo razonable con el dispuesto en el art. 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación escrita y previa que haga LA EMPRESA sobre las razones que hacen necesario el traslado, en que esto genere gastos adicionales para la empresa. **PARÁGRAFO 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 adaptarse personal y familiarmente a la misma, pues dicha flexibilidad es de fundamental esencia para la celebración de este contrato y de la asignación del cargo que se le ponga.

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 improrrogable a la quinta parte del total del presente contrato, y, por consiguiente cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, o en el artículo para el Art. 7° del Decreto 2351/65 y aquellas 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 escrito que formarán parte integrante del presente contrato, expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones convenidas en la cláusula primera del presente contrato. Tanto 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 dar terminado por justa causa, así como la ausencia que ésta motive 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, desplazamiento traslado de la unidad operativa o de nivel comercial 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 el abstenerse el empleado, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna por desatención 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 salvo cada de lavandería (según corresponda); y de las fijadas en trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador a los dos tercio pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se recibirá 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, oficio y 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. 11 de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

_____

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

TRABAJADOR:

_____

CC 22.654.818 Cartagena



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC _____

Nombre: _____ CC _____

DECIMA PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo pactado 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 misma, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR acuerda a y facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y para su firma o expedición de poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para la reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que esto genere obligación al pago de compensación adicional alguna. Igualmente manifiestan las partes que todo lo que crea, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece a EMPLEADOR sin necesidad de anotación alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 537 del Código de Comercio en concordancia con el artículo 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 para sí, registrar a su nombre o a nombre de terceros esos nuevos mejoras, diseños o descubrimientos, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor 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 128 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 ineficiencia 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 considerarán y acuerdan por las partes necesarios para el desarrollo 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 suscribe y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, obtener, consultar, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que le haya suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el desarrollo de sus fines personales y los de su(s) 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 dato necesario 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 estudios, tales cuales por su ocupación de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de tarjeta general realizar 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 actualizar los datos periódicos o cuando lo requiera el EMPLEADOR cuando la actividad a desarrollar así lo exija y en general cuando el caso 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 clausula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que esta suministre a EL EMPLEADOR, toda vez que se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA, El mismo día. EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dentro del marco de 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 entrega 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 resolverlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar 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 respetuosamente a EL TRABAJADOR no ofender su dignidad y respetar sus creencias religiosas y 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 cuanto consta el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la clase de labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Los 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 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 solo 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 uso indebido o inadecuado por parte del TRABAJADOR o dones domésticos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados faltas graves de sus obligaciones, de conformidad con el literal b) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el 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 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 medio. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen a EMPLEADOR y por lo tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso a 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 compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a que 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 aclaran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán carácter salarial, prestacional, pensional o indemnizatorio convenido o 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, ampliar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, advirtiendo que el TRABAJADOR desde ya acepta

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901,371,364-1
TESTIGOS
Nombre: _____ C.C: _____
Nombre: _____ C.C: _____

INDICE DERECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella actuación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le pueda 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 estricto en todo lugar y en su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actividades 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 matrimoniales 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 comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o aparente conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que haya a lugar conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO**: En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituye en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES: El TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso a promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARAGRAFO PRIMERO**. Las deberes, prohibiciones y prescripciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo que EL TRABAJADOR declara conocer, y cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las actividades ante descriptas del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR a quien declara recibir. También se considerar incorporado 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 en la terminación del presente contrato de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, descuente el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INDAPACIDADES. Cuando se deba 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 las respectivas oficinas de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se somete a la práctica de los exámenes médicos o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR estime conveniente 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, esto será considerado falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obligará durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa a no revelar, vender, ceder, filtrar, publicar, copiar, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, con fines lucrativos o no, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o afiliadas, 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 esta 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 afiliadas, personas naturales asociadas, 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, 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 a la que tenga acceso, 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 obligaciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación de contrato de trabajo de acuerdo con el numeral 6) del literal a) del artículo 7 del Decreto 3351 de 1965 norma que subrogó 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 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 los activos propios de su oficio y ocupación antes de 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 implicar en lavado de activos o financiación al terrorismo. En consecuencia con lo anterior, el TRABAJADOR declara conocer 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 hayan sido puestas en conocimiento del 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 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 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 inusual o sospechosa que se celebre 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 a establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO**: LA EMPRESA sancionará disciplinariamente y comunicará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la vinculación 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 de parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de residencia o domicilio, entendiéndose en todo caso como suya, la dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

cc. 23.054.818 capitanejo

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

INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los demás contemplados 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, este deberá presentarla 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 escritura 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 destinación inicial para cada uno de ellos. En consecuencia, seré responsable por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las actividades relacionadas con su uso y conservación, así mismo me comprometo a reponer o reposición total al finalizar el mes. Me comprometo a informar y colaborar activamente en el inventario de activos establecido de igual manera diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorización 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 conllevan 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 descontar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, descontando de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a que haya.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles aleatorios EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de saliva, de orina, polígrafos 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 solicitadas 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 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 o medico de egreso, a no ser así, exime a la empresa de cualquier requerimiento legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR.

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

TRABAJADOR

CC 28.054.616 capitanejo

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.° 91.511.567
Domicilio del empleador: **Carrera 9 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: ALBINA SANTAMARIA JEREZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37610287
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores. (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificación 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 del Código Sustantivo de 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 de desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las maquinas 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 deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar de 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, tablets, 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, cuidando 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, cuedando expresamente prohibido el ingesta y/o producción casera de los mismos en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no cargar los equipos de cómputo, celulares y las para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido 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 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 a jefe directo o al Talento Humano toda anormalidad 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, en lo que regulan el comportamiento de persona, 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 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, menos aun si su finalidad es el lucro. 27.) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de las neveras de los comedores, de los 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 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, acoplar 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 desacatamiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales y en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR

CC 37610287 P/A

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

SEGUNDA: REMUNERACION EL EMPLEADOR pagara a TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas, antes. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos comerciales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se acuerda y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, o el 60,5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en 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, establecen que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ni 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, varios y Liberalidades 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 trata de auxilios específicos o reconocimientos ocasionales no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90 en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344/96. Y conforme a lo dispuesto en el artículo 128 del código C.S.T. no constituyen 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 ya sea por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y cualquier pago por mera liberalidad conocimiento 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, aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de gozar libertad 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 existente en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, comercial 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 cerciorarse 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 obligatorio que no haya sido autorizado previamente a ese, salvo lo anteriormente indicado. Tratándose de trabajadores 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 Ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARAGRAFO: IUS VARIANDI TEMPORAL.** Dispone a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el mismo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y conforme, a fin de estar en disposición de acogerse a la programación previamente dispuesta.

QUINTA: IUS VARIANDI GEOGRÁFICO (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el cesempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignada a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda bien entendido que desde el momento que LA EMPRESA requiera de una asignación temporal y/o definitiva 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 ejecutando la labor, lo anterior debe cumplir en la sede correspondiente con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asume los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual faculta 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 herramienta 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 capacidad de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues la inflexibilidad 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 que encabezado del mismo.

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

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T. modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificadas en escrito que formará parte integrante de presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula anterior 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 dar por terminado por esta causa así como la solicitud que Ésta realice para que el TRABAJADOR sea retirado de su puesto de trabajo por razones 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, cierre, desmantelamiento total de la unidad operativa y/o final contrato 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 de 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 señaladas 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 Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado por el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento preparación y 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 de tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación del 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. El empleador cumplirá las suspensiones o graves perjuicios para el 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 9° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT 901.371.154-1

TRABAJADOR:

CC. 1.[illegible]

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo diseños, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables o registrables a nivel nacional o mundial) que sean creados, 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, se le informa e instruye a EL TRABAJADOR que se obliga a informar a EMPLEADOR sobre el desarrollo de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las formalidades y actos que sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se le solicite. EMPLEADOR sin que deba hacer entrega de pago de compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR. Igualmente convienen las partes que todo lo que en virtud de este mismo contrato desarrolle o cree EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 308 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 29 y 91 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá la libertad de hacer patentar o registrar a su nombre o nombre de terceros estas invenciones, inventos, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o desarrollador 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 lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo las Partes acuerdan que la remuneración pactada por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contempla la remuneración por la totalidad de los derechos de autor y conexos 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 sus derechos antes mencionados no se pactan 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 registrables a nivel mundial) 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 faciales 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 autoriza que libre y voluntariamente a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y reportar toda la información personal que éste le suministre 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 sea suministrado, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia 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: (i) los relacionados con su vinculación, identificación, número de identificación respectivo, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de nómina y/o 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 actualizar los exámenes periódicos o claves de acceso durante la actividad a desarrollar así lo exija 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 a 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 consecuencia, 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 dados por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR (toda la información serán recogidos y almacenados y podrán ser tratados en bases de datos hasta la terminación de vínculo, la compañía para EL TRABAJADOR disponga 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 actualización, rectificación 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 derechos anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda referirse y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Pagar oportunamente a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al desempeño de la labor que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal. b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no ofenderlo, ni agredirlo, respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas. c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento constante. d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo establecidos. e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, tales como de jurado, elección y EL TRABAJADOR avise la expiración del término de prueba, un mes antes de que concluya el término en el cual ha prestado sus servicios, a título de indemnización y el sueldo devengado y otras que señalan la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. EL EMPLEADOR se obliga a proporcionar 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 entregan 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 manifiesta de la buena fe del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el objeto de la relación que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el cese de una cesación o uso diferente o destino 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 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 la descontado el valor comercial del bien que a juicio que se le otorgan por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de incapacidades, cesantías, indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen a EMPLEADOR y por lo 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 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 descuente, cobre y/o compense 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 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 constituyen retribución alguna a favor del mismo ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes refieren que no constituyen retribución alguna de ninguna clase y en especial, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 45 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 para mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, retirar o sustituir este suministro sin que constituya ningún tipo de indemnización para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.071.354-1

TRABAJADOR:

cc. 3268287 pta

ÍNDICE DERECHO

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

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación 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 sus juicios y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar calidad en o in el lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por ende, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como o puedan llegar a ser así mismo suplementarias y las derivadas de estas como lo son 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 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 considerará 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.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. El TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que El EMPLEADOR considere conveniente para el normal desempeño del cargo o para ofrecerle ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien sea fuera de él mismo, dictados por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las normas, obligaciones y prohibiciones especiales de orden interno, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer el cual se considera incorporado a un presente contrato igualmente las señaladas en la descripción de cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR consagradas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer a 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, descuente 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 medica 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 respecto 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, enviar, 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, vinculadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con ésta a la cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de esta 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 obligará no solo 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 acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de. Decreto 2351 de 1965, norma que subroga el artículo 62 del C.S.T. por así acordado 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 cinco (5) años mas, 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 ofrende y asume el compromiso de llevar a no realizar actividades que puedan involucrarlo en el 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 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 este documento o bajo cualquier normativa, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo y vigente entre las partes, para todos los efectos de 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 a conocer. 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 como prevé como irrisorio y denunciará para ningún cuando sea pertinente a las autoridades que directa o indirectamente localice, planeen o cometa en en la ejecución de la ejecución 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 a 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 contraídas por el 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 temporal o definitiva que tenga con respecto a la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

CC. 3761829 Ppta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

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

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos fijos en el inventario de cafetería restaurante maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente estan bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado, al desempeño de mis funciones y a la destinación industrial prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán reparados por mi cuenta (salvo el deterioro normal de uso) la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos de almacenamiento y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición total al finalizar el mes de comodato a firmar y dirigir acta para el mismo donde activos deb comerse diligenciado y firmado por mi jefe JAUXILIAR DE BODEGA de igual autorizando cualquier tipo de descuento para dichos activos, dado que la omisión de estas cláusulas es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumir las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los manuales correspondientes y en la cuenta autoriza a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, descontando de mis salarios y prestaciones sociales o cuentas de 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, poligrafos 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 dara lugar a la aplicacion de las medidas disciplinarias o sancionatorias 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 su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así exime a la empresa de esta requisitoria y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.374.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37.678.284 PTA

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal. **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.° 91.511.562
Domicilio del empleador. **Carrera 6 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador. ANAI TORRES BARAJAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número. 37544431
Oficio que desempeñara: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores. (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminacion 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 único 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 las 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, 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 a de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la maleza 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 únicos, exclusivos 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, ahí cambios o 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 anormalidad 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 días de descanso asignados por la empresa. 20.) A abstenerse de realizar actos del cual no en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A conocer y entregar a su superior jerárquico en buen estado o ese que sea dejado u olvidado 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 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 fijada por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean con ocasión 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 el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, elemento de los compañeros, de las bodegas 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, acepta y cogerse 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 el numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965

EMPLEADOR

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

TRABAJADOR:

Ana. Torres Barajas
CC. 37544431
Piedecuesta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario mensual pactado en las oportunidades también señaladas antes. 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 VI del C. S. T. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Se aclara y es entendido que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue sobresueldo o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante salió desde ahora pactado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARÁGRAFO 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 auxilios no tendrán naturaleza salarial ni prestacional, y por ello 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 rodamientos, vales y bonificaciones en general. **PARÁGRAFO 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 pólizas que de la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 130 del código C.S.T., no constituyen 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 gratificación y/o auxilio por el concepto, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad con el cumplimiento a reconocimiento por cumplimiento a cualidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador. Dicho pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, cesantías y intereses de cesantías, primas legales, 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 a su horas nocturnas y en días de descanso o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto 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 oportunamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores Administrativos, de dirección, confianza o manejo no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer ésta 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. **PARÁGRAFO: IUS VARIANDI TEMPORAL.** Dentro de 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 base del 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 ejecutando 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 llegaren a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA sobre las razones que hacen necesario su traslado sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; **PARÁGRAFO PRIMERO.** Esta es una característica que las partes hacen explícita como indispensable 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 de la asignación del cargo que se le confía.

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

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el aquí convenido 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 demás, 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, fallos arbitrales y las que especialmente convengan calificar así en cada caso la mutua 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 las causales: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde este prestando su servicio, esto contrato se dará por terminado. Siendo esto una causal para dar por terminado por esta causa, así como la anterior que está relacionada 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, desacuerdo, desacuerdo, traslado de cargo operativo a nivel central de la _____ _____ antes 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 poseerá el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna por cesantías de causas que darán origen a la presente terminación. 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 consistentes del servicio en particular y 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, así vuelves de lavandería, seguridad, 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 este no cumple satisfactoriamente así no cumpliere del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales adelantadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como: a jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo, oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten sustancialmente, ingresos o sus derechos mínimos. Incumplir en desempeños sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 11 de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación de servicio serán asumidos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 805.371.364-1
TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

TRABAJADOR:

Ana Tamara B
CC. 37544431 Pta

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 cualquier mejoras, ideas, informe, software, hardware o diseños de sistemas ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución de 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 o trabajos originales. EL TRABAJADOR acuerda a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o entregará los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se le solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado a pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión de 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, 60, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia el EMPLEADOR tendrá el derecho de usar, patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esas invenciones, mejoras, diseños o esquemas, respectándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o diseñador 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 102 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración solo del recibido por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y conlleva la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los citados sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son cedidos por EL TRABAJADOR en virtud de la naturaleza 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 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 deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR realiza que autoriza y autorizará 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, pertinentes a la relación 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 capturadas 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 mismos 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 principios citados pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar las claves personales, contraseñas o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exija y en general cuando el mismo así lo requiera, así como actualizar los datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en el presente clausula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que trasmita 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 sus matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esos medios, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a los mismos 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 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 autoriza alguno de los datos previamente 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 necesarios al trabajo con el fin de garantizar la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, con respeto 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) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo establecidos; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes sindicales 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 consten 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 deriven de 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 dentro de 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 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 de C.S.T. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea descontado o pagado completo del valor de la suma que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, pagos de naturaleza salarial o cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en el momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en ese sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna o salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 18 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, su mera tenencia, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que exista ningún tipo de perjuicio para el TRABAJADOR, siempre en que el TRABAJADOR decida ya acepta.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.254-1

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

TRABAJADOR:

Ana Torres B

CC. 37544431 Pkj



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 pueda impedir ser objetiva en sus actuaciones a 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, cabe pero tener en cuenta conflictos de intereses, actuando e intenciones que puedan ser perjudiciales o nocivas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las de parentesco de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo a donde manifieste 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 considerará como 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 capacitaciones dispensadas 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 anotaciones 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, consagradas 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 descuente el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DÉCIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Queda de mutuo acuerdo entre las partes que en caso de enfermedad o accidente de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente de tránsito, sólo se reconocerán como válidas las certificaciones expedidas por la autoridad o entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se compromete a la práctica de los exámenes médicos o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a firmar los documentos que con ocasión de la relación laboral exija el mismo. **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, esto 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 obligará durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, usar, negociar, 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 clase de información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales accionistas, clientes o terceros relacionados con ésta, a la cual tenga acceso o de la que 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 sobredichas filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con ésta a la 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 podrá revelar o 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 devolver 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 lo sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., previo acuerdo 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.

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 se ajustan a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y evidencia y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo 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 acatar 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 declara y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo las citadas normativa, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo y como tal las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6º 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 PROLIFERACION DE ARMAS DE DESTRUCCION 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 empresarios 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. 28 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 teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEGATERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.571.354-1

TRABAJADOR

cc. 37544451 PTA

INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por razón de la presentación de la renuncia esta deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el mismo 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 que les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, responderé por el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las normativas relacionadas con su uso y conservación, así mismo me comprometo a negligencia reposición fijada 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 descuento requerido por la misma entidad dado que la omisión de estas disposiciones se considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mantenimiento si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones correspondientes y en el evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, dicho rubro 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 alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los casos y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARAGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se negare a practicarse 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 a mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se obligue a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores a orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hace así, exime a la empresa de cualquier 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 acto, en la Ciudad de FLOR DAELANTA, a los (11) días del mes de Oct de año 2023

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.054-1

TRABAJADOR:

Ana Torres B

cc. 37544431

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador

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

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.562

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

Nit **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: ANDREA SANABRIA QUESADA

Documento de Identidad: Tipo: CC **Número: 1102367062**

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. FLORIDABLANCA

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

Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 10/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte al **EMPLEADOR** de los datos e identificaciones antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR** de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio de 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 y 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 computo, 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 sus colaboradores 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, regalos, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su peculio 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, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar o 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 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, 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.) A no usar los equipos de computo, 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 asignado, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que llegue el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anormalidad o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de extrema 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 toda cambio en su dirección, teléfono o dirección 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 escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que vayan en perjuicio de nombre de terceros y de la empresa misma. 25.) A cumplir el turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse o permanecer o visitar otros puntos sin la autorización expresa del empleador o sus representantes o que exista dos de eventos especiales programados con la entidad. 26.) A no efectuar 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 dentro del horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29.) Mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. PARAGRAFO. Ambas partes declaran que en la 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 de Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de 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 5) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR

Andrea Sanabria

CC 1.102.367.062.



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los Capítulos I, II y III de Título VI 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 auxilios no tendrán naturaleza salarial ni prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni a pago de aportes parafiscales: Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de 50%, auxilio de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, 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 los beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta dichos factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T no constituyen salario 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 movilización, primas extralegales y otro subsidio, pago por metas alcanzadas, cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y este 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, y beneficios con el fin de garantizar a este y a su 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 remunerar adicional, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario mediante convención, pacto 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 laborando sin permiso inmediatamente, no haya sido ejecutado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de administrativos, de dirección, confianza o manejo no habrá lugar a pagos de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer 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, salvo en el evento que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computen dentro de la misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que el pueste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART. 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Dentro de las actividades que corresponden EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral en el que cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de realizar la disposición de adecuarse a la programación previamente designada.

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 este ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplirse en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se llegaren a requerir sobre su 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 sub-puesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adelantar personal y laboralmente 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 de presente contrato será iniciada en la parte de aprobación del mismo.

SÉPTIMA. PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo de 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 escrito que formará parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican como faltas graves a contenido en 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 prevista su servicio, esto último se hará por la mínima. Siendo esta una causa para dar 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 área, cierra 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 de presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obtenido 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 carácter físicas del servicio en partes de lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y servido y distribución de alimentos, y en las actividades de aseo, actividades de aseo, 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 con el procedimiento de recepciones de estado de aseo del cuarto y ropería en el 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, oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos o impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para el, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 4° de la ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación de 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. 901.371.334-1

TRABAJADOR:

Andrea Sanabria.
cc. 1.102.357.062



INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (investigaciones, publicaciones, obras impresas, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no) desarrollados o creados 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 de los contenidos de las formalidades y dará su firma a cualesquier documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se le solicite al 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 no mediar lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 23, 53, 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 esas 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 así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 139 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 compensa 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 remuneración salarial 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 (undoy no descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), personales o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se considerarán y acordarán 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 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 conoce y autoriza a favor de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que sobre la suministrada 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 sean suministrados incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como sus datos digitales, datos biométricos, imágenes captadas por las cámaras 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 nacional/otro, 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 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 exija 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 sobre suministrada 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 LA EMPRESA, a Procesar los Datos Personales, siempre donde cumplamos 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, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que entregue a LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR, bajo la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR (bajo 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 sus datos almacenados, 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 escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los citados procedimientos, con el fin que LA EMPRESA pueda resolver la petición dentro de los términos.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR las 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, con respeto su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas, c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento profesional, d) Pagar a 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 señalen 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, tanto 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 mayor a que le 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 incebico por parte del TRABAJADOR a cualquiera elementos y la salvaguarda 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 responde con en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le será descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial o eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia de contrato de trabajo o a 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 diambre 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 aportes, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, 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 instrumentos de trabajo, y en este sentido las Partes declaran 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 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 desmedro para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR declara conocer.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR.

Andrea Sandoval
cc. 1-1023542062

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le pueda impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la rentabilidad 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 negocios, 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 estas como son las uniones libres o vínculos 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 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 que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prohibiciones establecidas en la presente cláusula, 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 ascensos o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo o fuera de este, de entrenamiento, 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 al cual fue sometido. 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 los préstamos 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 medica sea transmitida a través 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 pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral este le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicarse los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, esto completamente constituirá falta grave y será motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo por 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 a: revelar, vender, sustraer, alterar, publicar, copiar, renovar, reproducir, dispersar, transferir y en general utilizar directa o indirectamente ya sea en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquier tipo de información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, asociaciones relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en ejercicio 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 mantener la información en confidencia 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 EL 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 la semejante causa para la terminación del contrato de trabajo de la misma conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. La orientación conjunta de dichas normas prevén 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 cinco (5) 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 origen y licita procedencia y ajustada a derecho. Asume el compromiso con hacer 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 acatar y cumplir con todas las políticas que en Materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación a Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como las 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 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 una de las obligaciones cumplidas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º de literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles a que haya lugar. **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 como actuales, vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionara administrativamente y disciplinariamente cualquier conducta que pudiere, a los funcionarios que dirijan o injustamente faciliten, permitan o colaboren 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; se obliga a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a ejecutar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de esta cláusula. **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 legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 26 de la ley 756 de 2002, norma que modifico el Art. 35 del C.S.T. se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniendose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.376.354-1

TRABAJADOR.

Andrea Sandoval
cc. 1.102.357.062

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ cc _____
Nombre: _____ cc _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador por medio de la presentación de la renuncia, este deberá presentarse el empleador con una antelación de 15 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 relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, menaje, vajilla y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas de cliente 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, seré responsable por todo el daño (salvo 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 restituir la reposición de los activos, 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 BODEGA de área, asimismo cumplir con el tiempo de traslado requerido para dichos activos; caso 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 las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deducidos de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA: AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles médicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente a 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 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 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 acoger dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha para la realización de su examen de egreso, sino lo hiciere así, exime a la empresa de esta requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR

Andrea Zarabia

cc. 1.102 357062

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N°: 91.511.552
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 6 – 50 Florida blanca, Santander**
Nit. **901.371.384-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: AURA MARIA VILLAMIZAR SANCHEZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102349485
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1´160.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/08/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** con los datos de identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR** de datos e identificado 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.

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 particular 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 haga 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, con 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 a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y las 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 lo 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 bonos, comisiones, intereses, cadeaux 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 o 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.) Abstenerse de ingresar 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 el ingreso y/o producción usera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, celulares 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 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 el (la) cargo 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 impiden cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades medicas la 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 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 prestemos 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 sino autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de descansos especiales programados por la entidad. 26.) A no efectuar rifas, juegos de azar, 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 comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28.) A no producir, comercializar, dentro o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole dentro en el durante 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 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 previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.384-1

TRABAJADOR

C.C. 1102 349 485

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas antes. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los Capítulos I, II y III del Título VI 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. 7 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ni prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de cesantías laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Prima extralegal semestrales, de vacaciones, de navidad y de retiro; auxilios de alimentación, de vivienda, de vía pública 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 prestaciones laborales, ni habrá lugar al pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá otorgar y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o celular, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad contemplando el rendimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que la asistencia de empleador se reconozca al trabajador, bajo 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: TEMPORAL TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o por 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, pacto colectivo o fallo 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 la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá justificarse y obrar cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, el EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR 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 dentro de los tres horas. Tratándose de trabajadores 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 las horas y dentro de las horas señaladas para el EMPLEADOR, pudiendo hacer ésta ajustes a cambios de horario cuando estime conveniente. Por el mismo mutuo acuerdo de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 161 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma según el Art. 167 inciso 2 del C.S.T. Igualmente las partes podrán acordar que se pueda laborar en los turnos de jornada flexible implementados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. PARAGRAFO: LUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el tiempo de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de la cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y conocedor y a lo que 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 antes indicada. Por lo tanto puede darse que en cabeza de LA EMPRESA requiera de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de labor a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esta ejecutando la labor, la cual debe cumplir en lo que corresponde con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se llegue a requerir sobre el particular, para lo cual bastara la notificación oportuna y prudencial 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 ingreso de las ofertas de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adecuarse 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: 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 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 demás, por parte de EMPLEADOR: las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan requerimientos, deberes, instrucciones o prohibiciones de cualquier naturaleza particular, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escrito que formen parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizada esta vinculación laboral sin justa causa por: 1. Terminación del servicio de trabajo por finalización de la orden de compra donde esta prestado su servicio este contrato se dará por terminado siendo esta una causal para dicha terminación por justa causa, así mismo la estabilidad que éste realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las dos anteriores en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes de vencido por el cliente ejecutora, con ocho días de anticipación 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 ameritara 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 en los 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, limitantes y prohibiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular la relacionada con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y servicios y distribución de alimentos y en las actividades de aseo, actividades de limpieza, 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 de tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones de calidad que se requieran en nuestra 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 del servicio, el cargo, el oficio y funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honra, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para el, en 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 residencia del servicio serán de cuenta de los por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 811.374.354-4

TRABAJADOR:

Acepta. María Velasco
cc. 1102 349 495
Cta

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 35, 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 1º 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.

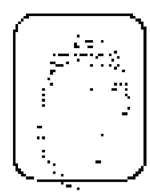
DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR indica que autoriza y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que está siendo suministrada a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que éste suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia, 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 inherentes 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 exija y en general cuando así lo 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 tal medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar sus 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 la reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal. b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados. e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el que ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario 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 mentor 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 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 8 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en virtud del contrato de trabajo a la 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 aclaran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni factor de 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 ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

cc 1102 349.495
pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: ____________________ CC ____________________

Nombre: ____________________ CC. ____________________

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación en la cual puede encontrarse una persona que le cuesta imparcialidad en sus actuaciones y en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de sus juicios y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en la prestación de su relación laboral con el EMPLEADOR y por tanto debe permanecer libre de intereses, actitudes o acciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, para lo cual debe evitar relaciones sentimentales y las enfocadas de estas como lo son las uniones libres o matrimoniales 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 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 hagan referencia sus consanguíneos. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en la presente cláusula, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, siendo una posible 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 de cargo o para alcanzar ascensos o promociones ya sea inmediatamente cursos dictados en el lugar del trabajo o para se trate de adiestramientos 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 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, consagradas 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 descuente el valor de las obligaciones a cargo de 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 medica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentra vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA 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 este le exija. **PARÁGRAFO.** En caso en que el TRABAJADOR se niegue a practicarse los exámenes médicos o pruebas en laboratorios 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 obligara durante la vigencia del presente contrato a con posterioridad a su terminación por cualquier causa no revelar, vender, suministrar, anunciar, 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o vinculadas, personas naturales, accionistas, 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 y de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, vinculadas, relacionadas o controladas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este, a la 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 hacer 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 será considerado como una falta grave y por tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprender se contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA 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 de cinco (5) años más contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RESERVA 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 especialidad 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 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 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 la, citada, políticas y normas que han sido puestas en 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 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 sancionara administrativamente y denunciara penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que ejerza o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la ocultación de la índole ilegal mediante 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 a EMPLEADOR; es decir, no prestar directa o indirectamente servicios laborales o civiles en cualquiera, ni a invertir 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 legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1° del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia, entendiéndose en todo caso como la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Ana Maria Villamizar
CC 1.152.719.495
p+6

TESTIGOS

Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC: _____



INDICE DERECHO

VIGESIMA TERCERA. Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, pero ciertos de que por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse a 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 destinación inicial prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal por 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 marzo (primera reforma) y siguientes para el movimiento de activos debidamente dirigido y firmado por el Jefe y AUXILIAR DE BODEGA de área, anexando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones se considerada como falla 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 con lo cual autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, descuento 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, 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 practicar las pruebas mencionadas a petición del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que dejen a salvo 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 su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen de egreso, sino lo hiciera así, antes a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

El contenido de la presente, 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: 06 días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Ana Maria Villamizar
cc 1052 349 495
pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

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

Representante Legal CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C C. N °. 91 5 : 1 562

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

N 1: 901.371.364-1

Datos del empleado

Nombre del trabajador: BLANCA NIEVES CHACON

Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1005334364

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA

Salario mensual $1.160 000 Salario en letras. UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE

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

Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA

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

Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 15/08/2023

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 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 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 enseres de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir la capacidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos las maquinas 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, dadivas y demás por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier lío de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, el dinero dentro 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 o 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.) Utilizar en forma 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 obligación contractual. 14.) A no llegar al lugar de trabajo o bajo los efectos, ni consecuenciales de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido el ingreso y/o producción dentro de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contractual. 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 las 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 lo que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20.) A abstenerse de realizar actos delictuosos 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 dotación 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, si le es preciso 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 mal intencionados 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 ejecutar 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 en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29.) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, en especial las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
N.T. 901.371.364-1

TRABAJADOR

Blanca chacón

cc 1005334364 f/Blanco

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC _____

Nombre: _____ CC _____

SEGUNDA: REMUNERACION 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 comunicales y festivos de que trazan los Capítulos I, II y III del Título VII de C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue sumas extras o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 32,5% de dichas sumas, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días comunicales y festivos de que trazan los Capítulos I y II de 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 ylo 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 cierre, auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no ogales, 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 art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad 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 extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad ocasionalmente o reconocimiento por cumplimiento a actividad 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 aportes a seguridad social, ni parafiscales, con el fin de generar 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 otorgar descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto 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 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 tiempo extra. Trabajadores 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 horas de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ib dem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART. 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeñe 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, y fin de estar en disposición de adecuarse a la programación pre-elaborada.

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 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 otra que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejecutando 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 llegasen 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 adoptarse personal 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 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 ese 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 acápite como faltas 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 justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalizar de la obra de labor que este 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 esta 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, cliente, desistimiento inadecuado 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 de 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 indemnizar o cancelar alguno, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento u omisión 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 o 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 el mismo no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo u oficio y funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, no 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 6° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR.

Carlos Duarte

_____

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT 901,3 [illegible],354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacon

CC. 1005334354
f/blanca

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor finalizados, 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 a EMPLEADOR sin necesidad de autorización alguna de conformidad con lo dispuesto en el artículo 536 del Código de Comercio en concordancia con el artículo 20 de los artículos 22, 23, 24 y 25 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, respetándole 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 adicionalmente a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial recibida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR incluye y compensa 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 por la sola virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa contraprestación pecuniaria 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 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 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 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 actividad a desarrollar lo exija 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 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 pasarán a 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 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 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 cumplidamente 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 monto 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 terminación 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 hallen 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 entregan 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 mediana de 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 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 y 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 virtud 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 ordene 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, pensional 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, actualizar o suprimir este suministro sin que ello signifique ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901 371 354-1

TRABAJADOR:

Blanca Chacon
cc. 1005334354
f/ Blanca

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre. _____ CC. _____
Nombre. _____ CC. _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le pueda 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, actividades o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinos para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las cercanas de orden como lo son 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 de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

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 ascensos o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien en lugar de entrenamiento, 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 y que 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 a cargos a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar inasistencias 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 homologada o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o periódicos o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR estime en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que son objeto 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 del juicio 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 compromete durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa a conservar, vender, comercializar, prender, 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, subordinadas, matrices, subordinantes, 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 convienen acuerdo reconocer y aceptar 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 conformidad con el numeral 6 del literal b) del artículo 7 de Decreto 2351 de 1965 norma que subroga el artículo 62 del C.S.T., por así acordado entre las partes. La ordenar 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 (10) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGÉSIMA. 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 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 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 al 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 normas, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes conforme lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y terminará preferentemente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MFOOD KRAMA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.3541

TRABAJADOR.

Blanca Chacón
cc. 1005334354
F/Blanca



INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA- Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, 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 de 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 a desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (total 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 finalizar el daño, me comprometo a acordar 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 deduciéndolo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL: Con el fin de realizar control de peligros EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcohol emia de sangre, coprina, polígrafia o cualquier otra que sea necesaria, en los días y horas que EL EMPLEADOR lo determine.

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

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS**: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

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

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, en ejemplar de los cuales recibe el trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los 11 días del mes de OCT del año 2023

EMPLEADOR.

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.334-4

TRABAJADOR:

Blanca chacón
cc. 1005334354
f/blanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

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

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

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

CLAUSULAS:

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

EMPLEADOR

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC 91350653



INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

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

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

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

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

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

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC. 91350653.



INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 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 esas 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 así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

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

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

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave mentoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, 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 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 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC. 91350653



INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, esté 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 privista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe 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 perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

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

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 hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Carlos Vicente Peña

CC. 91350653



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

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.° 91.511.662

Dirección de empleador: Carrera 8 No. 8 – 80 Floridablanca, Santander

N.I.T 901.371.354-1

Datos del empleado

Nombre del trabajador: CELINA SANDOVAL DUHAN

Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37617052

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: PEDECUESTA

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 fue celebrado el trabajador: FLORIDABLANCA

Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 07/06/2021

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

Entre la sociedad antes mencionada, en adelante el EMPLEADOR de la otra parte el señor(a) antes indicado(a) y en lo sucesivo el TRABAJADOR, de común identificado, hemos acordado celebrar, de mutuo acuerdo, el presente contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, que se regirá por las normas legales vigentes en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes en esta materia.

CLAUSULAS

PRIMERA: OBJETO: Se obligan mismas y de forma personal EL TRABAJADOR, a prestar los servicios de carácter temporal, cargo, actividades de la ley, previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Acuerdo sobre Normas de Trabajo, las siguientes: 1) Observar y cumplir las normas, políticas y reglamentos establecidos por la empresa y las órdenes legales que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes para la ejecución de labores y el desempeño de su cargo. 2) Cuidar y mantener en buen estado los elementos, equipos y herramientas suministrados por la empresa para el desempeño de sus labores, así como también los bienes muebles e inmuebles de propiedad de la empresa, evitando el desperdicio de materiales y dando aviso inmediato a sus superiores sobre cualquier daño que ocurra en los mismos. 3) Ejecutar personalmente las labores encomendadas, salvo autorización expresa para hacerse reemplazar. 4) Guardar absoluta reserva sobre los asuntos que lleguen a su conocimiento por razón del desarrollo de las actividades de la empresa. 5) Observar diligencia y cuidado en la ejecución de su labor, así como también en el manejo y cuidado de las máquinas, herramientas, elementos y útiles de trabajo que le sean suministrados. 6) Cumplir y colaborar con el buen nombre y la reputación de la empresa, así como también con sus trabajadores, clientes, proveedores y demás personas que tengan relación con la misma. 7) Guardar absoluto respeto, consideración y subordinación hacia el personal superior, compañeros de trabajo y demás personas que tengan relación con la empresa. 8) Cumplir las labores en este contrato señaladas durante la jornada laboral establecida por la empresa, dentro de los límites legales. 9) Asistir puntualmente a sus labores habituales, así como también a las horas extras, dominicales, festivos y nocturnos que sean ordenados por la empresa. 10) Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su vida, la de sus compañeros o la de terceras personas, así como también los bienes de la empresa o de terceros que se encuentren en el lugar de trabajo. 11) Informar oportunamente al empleador sobre cualquier irregularidad que observe en el desarrollo de las labores, así como también sobre cualquier daño que sufran los bienes de la empresa. 12) Abstenerse de ejecutar cualquier acto que impida o perturbe el buen funcionamiento de los equipos, máquinas, herramientas, elementos y útiles de trabajo. 13) Asistir a las capacitaciones que programe la empresa en materia de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente laborales. 14) Asistir a los exámenes médicos ocupacionales periódicos que ordene la empresa. 15) Reportar inmediatamente cualquier accidente de trabajo que sufra, así como también cualquier enfermedad que padezca, aportando los certificados médicos correspondientes. 16) Entregar el lugar de trabajo bajo el orden y aseo que le fue entregado, sustituyendo o pagando el valor de los daños causados a los elementos que le hayan sido entregados para el desempeño de sus labores, cuando dichos daños sean imputables a su culpa o descuido. 17) Cumplir estrictamente con el horario establecido por la empresa, no pudiendo laborar tiempo extra sin la autorización expresa y escrita del empleador. 18) Cumplir con las normas de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente laborales establecidas por la empresa. 19) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. 20) Abstenerse de fumar en los lugares prohibidos para ello. 21) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa armas de cualquier clase, salvo aquellas que sean necesarias para el desempeño de sus labores. 22) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa personas ajenas a la misma, sin autorización expresa del empleador. 23) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa animales de cualquier clase. 24) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa alimentos y bebidas, salvo autorización expresa del empleador. 25) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos ajenos a la misma, salvo autorización expresa del empleador. 26) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos inflamables, explosivos o tóxicos, salvo autorización expresa del empleador. 27) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos electrónicos, salvo autorización expresa del empleador. 28) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de aseo personal, salvo autorización expresa del empleador. 29) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de trabajo, salvo autorización expresa del empleador. 30) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de oficina, salvo autorización expresa del empleador. 31) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de limpieza, salvo autorización expresa del empleador. 32) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de cocina, salvo autorización expresa del empleador. 33) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de baño, salvo autorización expresa del empleador. 34) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de dormitorio, salvo autorización expresa del empleador. 35) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de recreación, salvo autorización expresa del empleador. 36) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de deporte, salvo autorización expresa del empleador. 37) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de entretenimiento, salvo autorización expresa del empleador. 38) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de descanso, salvo autorización expresa del empleador. 39) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de alimentación, salvo autorización expresa del empleador. 40) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de higiene personal, salvo autorización expresa del empleador. 41) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de limpieza, salvo autorización expresa del empleador. 42) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de cocina, salvo autorización expresa del empleador. 43) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de baño, salvo autorización expresa del empleador. 44) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de dormitorio, salvo autorización expresa del empleador. 45) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de recreación, salvo autorización expresa del empleador. 46) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de deporte, salvo autorización expresa del empleador. 47) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de entretenimiento, salvo autorización expresa del empleador. 48) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de descanso, salvo autorización expresa del empleador. 49) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de alimentación, salvo autorización expresa del empleador. 50) Abstenerse de ingresar a las instalaciones de la empresa elementos de higiene personal, salvo autorización expresa del empleador.

EMPLEADOR

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

TRABAJADOR

C.C. 37.617.052

HUELLA DERECHO

SEGUNDA: REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se convienе 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 [illegible], 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 en alimentación, de vivienda, de transporte y otros conyugales, [illegible] 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, [illegible] beneficios o auxilios [illegible] no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T. no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por otra parte las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación, o auxilio por [illegible] transporte [illegible], primas extralegales y/o cualquier pago por mera liberalidad [illegible] por cumplimiento o calidad de sus funciones [illegible] que a discreción del empleador [illegible] al trabajador cuyo pago no corresponderá a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta [illegible] de prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de beneficiar [illegible] el trabajador.

TERCERA: TERCERA. TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras y 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, pacto colectivo o fallo 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 [illegible], del [illegible] un [illegible] lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal [illegible] expresa, y se obliga a [illegible] en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer este 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 la misma, según el Art. 167 ibídem. 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 asignado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, en lo que EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar a disposición de adecuarse a la programación previamente [illegible].

QUINTA: IUS VARIANDI GEOGRÁFICO (MOVILIDAD Y TRASLADOS): El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a las necesidades de LA COMPAÑÍA [illegible] en la ciudad [illegible] 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 ejecutando la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, [illegible] cambios que se efectúen a [illegible] sobre el particular, para lo cual tendrá la obligación oportuna y plena 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 circunstancia 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 ésta flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y la aceptación 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: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el indicado en la quinta parte del cuerpo del presente contrato, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACION 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 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, fallos 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 el contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo con el cliente de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato es obra por contratación, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que haga el cliente para que el TRABAJADOR sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las conductas en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador cuando el tiempo pactado con el cliente, clausula [illegible] de la unidad operativa que se ha identificado ______ ______ ______ en la que desempeña 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 que aun y cuando no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por cesación de las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. 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 estipuladas en el Anexo y condiciones pactadas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular [illegible] relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servicio y distribución de alimentos, 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 cuando el cliente pida que a éste no cumplen satisfactoriamente las condiciones de salud de seguridad que se requiere en el Anexo Técnico.

NOVENA: MODIFICACION 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 ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATTERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc [illegible]

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: ______ ______ CC ______
Nombre: ______ ______ CC ______

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas) ya sean patentables/registrables o no, concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes o 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. 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 23, 25, 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 de lo creado. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 [illegible] de la Comunidad Andina de Naciones, así mismo lo dispuesto en el numeral [illegible] del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración se entiende incluida 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 la remuneración que recibe incluye los derechos de propiedad intelectual de las creaciones hechas 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/o quedan con las partes necesarias para el [illegible] 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 las mismas pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autoriza y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR y [illegible] recopilar, usar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que esté ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales [illegible], entendiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que éste suministre, incluyendo los datos [illegible] sensibles de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes recogidas por los sistemas de videovigilancia y en general [illegible] 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, [illegible] cuenta bancaria y de manera general cualquier información que en conformidad con las normas y políticas internas pueda tener la denominación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando le sea solicitado o cuando la labor así lo exija 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 incluida en una base de datos o 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 o de la información serán recogidos y almacenados y podrán ser tratados [illegible] hasta que termine la relación 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 derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados y 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 escrito dirigido a LA EMPRESA a través de las personas con las cuales se han suscrito los contratos anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlos y proceder a actualizar los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados [illegible] de tal forma que garantice la eficacia del proceso, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario 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 se encuentran: 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 será responsabilidad del TRABAJADOR [illegible] la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta gravemente 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 que cualquier otra destinación o uso diferente o inadecuado 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 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 [illegible] en mención, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la nómina que se le adeude por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantías, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones [illegible] o de 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 [illegible], 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 [illegible] al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente contrato autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor de las mismas sea descontado [illegible] del valor de la liquidación final de acreencias laborales que tenga derecho EL TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantías, 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 [illegible]. Las Partes aclaran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni ingreso, ni prestación, ni indemnización 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 17 de la Ley 344 de 1996. El suministro de herramientas de trabajo que haga el EMPLEADOR por mera liberalidad. EL EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suspender este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para EL TRABAJADOR, situación que EL TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

CC. 3761[illegible]52

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

TESTIGOS

Nombre: ________________________ CC: ________________________

Nombre: ________________________ CC: ________________________

ÍNDICE DERECHO

VIGÉSIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los demás relacionados directamente con la venta y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, este deberá preavisarle al empleador con una anticipación no inferior a la fecha en que el mismo pretenda 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: Dentro funciones que le MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declara que los demás relacionadas en el inventario de activos fijos, requerimiento y cargo, dirigidas a las diferentes áreas operativas del cliente asignado, con responsabilidad, por cada bien que le sea asignado a desempeñar sus funciones y a la terminación normal del presente contrato de oficio. En consecuencia, será sancionado por el daño, salvo el caso fortuito o fuerza mayor, que pueda causar a los bienes a su cargo en el momento de las instrucciones establecidas con anterioridad, consecuencia de ello procederá a realizar la respectiva reposición del mismo en el momento de actos establecimiento del contrato, así mismo por el jefe AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizado cualquier descuento que se requiera para dicho reposición de los bienes mencionados como falta por el empleado, además de consecuencias adicionales que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados, asumirá por el responsable el cumplimiento de las instrucciones mencionadas y en el evento anterior a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS se reserva el derecho de descontar el valor de reposición del bien afectado, deducidos de mis salarios y prestaciones sociales o servidas adicionalmente en dinero.

VIGÉSIMA QUINTA: AUTORIZACION ESPECIAL: Con la firma del presente contrato el TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuente de su salario el valor de cualquier deuda, o faltante que sea imputable, en todas y cada una de las veces que EL EMPLEADOR lo determine.

PARAGRAFO: El trabajador acepta que el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios personales a la entidad de EMPLEADOR, se considera como falta grave y por lo tanto será causal de la aplicación de las medidas disciplinarias a que haya lugar, de que determine EL EMPLEADOR.

VIGÉSIMA 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 con sujeción a las leyes vigentes y especialmente las relacionadas a menores que laboren para el mismo empleador.

VIGÉSIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a realizar entrega de los equipos asignados para el desempeño de su labor, en el momento de la terminación del contrato laboral, en caso de no hacerlo se procederá a descontar el valor de los mismos de la liquidación final de prestaciones sociales.

En constancia de lo anterior se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, uno para cada una de las partes en la ciudad de [illegible] a los [illegible] días del mes de _____ de año 2022

EMPLEADOR

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

CC. [illegible]

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

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

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

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

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1 965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC 1102365526



INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad 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 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 insoslayable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

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

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 67 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

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

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

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC. 1102365526



INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

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

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

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC 1102365526



INDICE DERECHO

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

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 COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

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

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

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

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

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, 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 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

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

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

DEISY VIVIANA CORREA
CC 1102365626



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, esté 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 el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

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

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

VIGESIMA SEXTA. EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

DEISY MILENA CORREA
CC. 1102365526



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N°. 91 511 552
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 60 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: **ERICA MARCELA MORA ROZO**
Documento de identidad: Tipo. **CC** Número: **1094368898**
Oficio que desempeñará: **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES**
Lugar de desempeño de labores: **PIEDECUESTA**
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: **FLORIDABLANCA**
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) **11/04/2023**
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) **16/06/2023**

Entre las suscritas a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR** de cargos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y perfilada 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 1 artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo las siguientes: 1.) Obedecer 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 de 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 maquinas, equipos de computo, equipos telefónicos y fax del empleador, las cuales son entregadas en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y cordialidad 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 cualquiera 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 tratos, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su gestión 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 con pie 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 consumir bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido tal ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de computo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido el ingreso 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 la misma convenga. 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anormalidad o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades medicas 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 deban ser 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 inmediato en cualquier 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 escándalos, a evitar rumores y comentarios mal intencionados 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, ciertos 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 promover comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole dentro del 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, 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 lo previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1 965

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
N.I. 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC. _____

TRABAJADOR

Erica Marcela Mora Rozo
cc 1094368898
Floridablanca

INDICE DERECHO

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado pagadero en las oportunidades también señaladas. 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 VI 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 la compensación 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 auxilios habitualmente no tendrán naturaleza salarial ya prestacional, 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 art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad 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 extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento y cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca a trabajador cuyo pago no sea habitualidad y 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 beneficios 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 compensar mediante remuneración conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario mediante convención, pacto colectivo o fallo 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. Trátandose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza 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 estos ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el solo 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 descansos se realicen entre las secciones de la jornada no se computen dentro de la misma, según el Art. 167 lo dem. 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 la cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consultado, 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 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 cualquier otra de la empresa dentro, 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 eventuales cambios que se llegaren a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación escrita 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 suceso 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 por 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 la sola voluntad de cualquiera de las partes podrá cesar 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 técnicas, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, fallos 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 y ciertas 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: a. 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 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 mismo, cuando se solicite 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 aplicando el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por las siguientes las causas que darán origen a la presente terminación: 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. 5. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades, asignaciones, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 característicos del servicio en particular o relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, relativo 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 entiende dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si el cargo no cumple satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación del 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. Las quejas que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán conocidas por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 6° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR.

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

TRABAJADOR:

Erica Marcela Ochoa R
CC. 1094366898
Toledo N.S

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, a EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan cualquiera 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, en lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR autoriza 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 a EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que esto genere alguna obligación 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 actuación alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 65, 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 esas 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 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 compensa la autorización para la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los activos 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 remuneración 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 considerarán y acuerdan por las partes necesarios para la ejecución 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 a EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. El TRABAJADOR autoriza de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recolectar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y resguardar toda la información personal que sobre 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 sea requerido, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por las cámaras de circuito cerrado, 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 las finalidades que sean necesarias y útiles como: asuntos relacionados con su documento de identificación número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, talento, cuenta bancaria y cualquier información que de conformidad con las normas y políticas vigentes pueda tener la contratación de estos servicios. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de incluir los respectivos contratos o cláusulas de acuerdo con la actividad o desempeñar así lo exija 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 esta suministre a EL EMPLEADOR, a cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de EL EMPLEADOR, a los matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En consecuencia, 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 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.** Dando cumplimiento con la establecido en la Ley estatutaria 1581 de 2012 los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR toda la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación relacionada contractual entre el TRABAJADOR y/o al 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 acudir en cualquier momento a los canales 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 proporcionarle la respuesta que la ley indique.

DECIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de la forma que garanticen 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) Concederle a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes cuidadores y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de la banca apropiación; f) Dar a EL TRABAJADOR y a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la clase de 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 propias de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo el cuidado 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 inmediata de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas solo podrán ser empleadas para las obras relacionadas con el contrato de trabajo que exista entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán consecuencias 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 inutilización de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARAGRAFO 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 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, descuente y/o compense de valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales vacaciones, licencia de maternidad, pagos de naturaleza extralegal, auxilios de alimentación 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 prestación legal o extralegal alguna, pues son herramientas de trabajo y en este sentido las Partes reconocen que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie ni tendrán incidencia salarial, prestacional 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 brinda el EMPLEADOR por mera liberalidad el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de derecho para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.071.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1004186698
TOLEDO N.S

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

DECIMA 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 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 guardarle 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 contrarias para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, sobre la persona legal 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 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 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 haya o tener por conocido. **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 ofrecerle ascensos o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo o hacerle parte de actos similares 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 toma para este contrato en el presente contrato igualmente las funciones en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se entienden incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo de 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, descuente el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SÉPTIMA. INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por razón 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 cual EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la empresa médica sea avalada 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 el momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral sea le exija. **PARAGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicarse los exámenes médicos o pruebas de laboratorio ordenados, o autorizados por 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 a con posterioridad a su terminación por cualquier causa del mismo, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en beneficio propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su trabajo, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, vinculadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con dicha información que tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que sin uso de conocimientos públicos, especialmente sobre la información privilegiada, cuya pública sensible para la compañía 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, en 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 idéntica este contrato y EL 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 acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan adelantarse 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, 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 no serán amparos a la comisión del presente ordenamiento son de legítima y lícita procedencia y demanda y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan ser tratado 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 normas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tengan 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 riesgos. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo las citadas normas es, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARAGRAFO 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 constituirá 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 suministrará administrativamente y dentro de la normalidad de sus funciones que directa o indirectamente facilite, permita o coopere en la utilización de la misma 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 acuerdan 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 cuenta en todo caso la que haya la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES CLARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 801.371.854-1

TRABAJADOR:

cc 1094966898 T.P.S

INDICE DERECHO

TESTIGOS

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, esta debera 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 al empleador.
VIGESIMA CUARTA: Como funcionario de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de nómina, tales como maquinaria y equipo, vajilla, cristalería, cubiertos, uniformes, entre otros, son de mi responsabilidad, por lo cual me hago responsable del desempeño de mis funciones y de la destrucción institucional prestada para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (sobre el costo) o pérdida de los mismos debidos 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 el mes o en el momento en el cual el empleador así lo requiera, diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de descuento requerido para dichos activos; dado que si un sin de estas disposiciones es consecuencia como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conllevan 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 de tales activos, descontando 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, psicológicas 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 o 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 otrosí reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, quedando las partes obligadas por el mismo 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 de egreso si no le hacen, es mas la Empresa cuenta con el requisito legal y de cualquier inconveniente relacionado 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 acta, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los 11 días del mes de 04 del año 2023

EMPLEADOR.

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALLEJUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.571.354-1

TRABAJADOR.

Elvia Marcela Yara Soto
cc. 1004906896
T.N.S.

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

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

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.° 91.516.362

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

Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador. FANNY LEON ESPINOSA

Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102351457

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA

Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE

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

Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador. FLORIDABLANCA

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

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

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

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes. 1.) Observar diligentemente 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 llegue 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 flota del empleador las cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y consideración 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, donaciones, obsequios, 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, tablets, dispositivos mp3, mp4, iPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A cumplir 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 u video que afecten o no el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en su 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, si 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 mal intencionados 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 vigilar 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 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 Comerciales, 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 no será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal (a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR.

Fanny León Espinosa.
CC 1102351457 pta.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre _____ CC _____
Nombre. CC.

SEGUNDA: REMUNERACIÓN EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades legales señaladas arriba. Dentro de este pago se entenderá incluida la remuneración por los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se acuerda 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 ni prestacional, 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 art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y como me lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen 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 o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por buen desempeño 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 beneficios para el trabajador.

TERCERA: TERCERA. TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO Todo trabajo suplementario o en horas extras 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, pacto 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 pagado inicialmente, no haya sido aprobado con posterioridad. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR pudiendo hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo escrito o libre 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 la misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en las horas de jornada flexible contempladas en el Art. 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO: IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de acercarse 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 está ejecutando la labor, lo anterior debe cumplirse en la sede correspondiente por 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 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, a 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 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. 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 ellas 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 misión del cliente donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causa justa dada 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 deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se entenderá por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desocupación parcial 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 Cocinero 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 Convenio que la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y expendio 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 aún no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se realiza 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 funciones y la forma de remuneración, siempre que las 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 por el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DIARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.054-1

TRABAJADOR:

CC. 1.143.136.137.

INDICE DERECHO

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

DECIMA- PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del presente 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, es deber de EL TRABAJADOR informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR acuerda y facilitará 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 manifiestan las partes que todo o que dicho invento, creación, desarrollo 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, 69, 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 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 192 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial recibida 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 conexos 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 considerarán 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 radica que autoriza 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 esta le suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el mantenimiento 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 videovigilancia 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 inherentes 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 esta 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 en casos 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 entrega 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 la reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguna de los citados anteriormente mencionadas, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Al 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) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no asignar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento moral; 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 consten (sic) 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 podrían 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 cualquiera la pericia, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave mientras dure 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, cualquier destino o uso diferente a iniciativa 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 sus cuotas de los elementos por cualquier motivo le sea deducido o descontado el valor correcto de cada una de las cuotas 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 a 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 esta sentido las Partes reiteran que no constituyen remuneración alguna ni salarial ni diverso a en especie, ni tendrán incidencia salarial o estacional, 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 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
MEDITERRÁNEA DE CATERING S&S
NIT: 901.371.354-1

CC. 1123514572



ÍNDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC _____

Nombre: _____ CC: _____

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 pueda impedir ser objetiva en sus decisiones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la rentabilidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA de 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, actividades 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 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. **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. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento dicha conducta se considerara en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos ofrecidos 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 mismo 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 mencionadas expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos 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 éste le exija. **PARAGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicarse los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, esto se considerará como 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 y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, entregar, publicar, copiar, reimprimir, 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 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, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con esta o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este cualquiera 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 acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogo 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 acordado 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 ajenas 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 se haya implementado 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 riesgos. Por lo tanto el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo las reglas mencionadas 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 considerara 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 sancionara administrativamente y denunciara penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o colaboren en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

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

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

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Jenny Leon Esquivia
CC. 1002351457.

INDICE DERECHO

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

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

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería restaurante, maquinaria y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas de planta 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, seran asumidos por mi el daño (pérdida 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 formar 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 perdida 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, dentro 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, cromatografías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR o determine.

PARAGRAFO: El rechazo de una o varias de las pruebas mencionadas anteriormente por parte del TRABAJADOR se considera como falta grave que da 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 acordar por escrito modificaciones al mismo, las que formaran 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 hiciere así, exime a la empresa de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Fanny Jean Espinosa

cc. 1102351457.

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

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

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

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

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptadas, 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 todos 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 e) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

flordemaria BB
cc 37.542.371



INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO**: Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante 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 extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO**: las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad 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 extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

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

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán 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 misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **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 cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 67 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. PARÁGRAFO PRIMERO: Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

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

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

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

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afectan 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.: 901.371.264-1

TRABAJADOR:

FlordeMaria B
CC. 37.542371



INDICE DERECHO

TESTIGOS

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

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

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el cuadro 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 mencionada en la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes 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 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

FloridemariaB

CC. 37.542.571

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

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 COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

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

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

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, 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 esta 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 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 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

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

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

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

floridemariaB
CC. 37.542.371



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

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 presentacion de la renuncia, esta deberá presentarse al empleador con una anelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

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

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periodicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafias 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 realizacion de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Floridemaria B
cc. 37.542.371



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

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

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

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

CLAUSULAS:

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Gloria S. Barrera
cc. 37.747.785 Bga.



INDICE DERECHO

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

SEGUNDA. REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario ordinario pactado en las oportunidades señaladas en la Cláusula Tercera de este contrato. Dentro de este salario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los Capítulos I, II y III del Título V del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se acuerda y se convierte 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 retribuir el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II de C.S. **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 pagos o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ya prestacional y por lo tanto no tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación 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 auxilios extralegales 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 comun cational, habitación o vestuario, se considerarán tales beneficios como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de aportes parafiscales y por ende no serán base para el pago de aportes parafiscales y de las cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 5 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 salario 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 ocasional a título de alimentación, primas extralegales o cualquier otro pago por mera liberalidad ocasionalmente o reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, estos pagos no corresponderán a salario y por 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 a ambas partes 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, pacto colectivo o fallo 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 aviso de él por escrito, a la mayor prontitud 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 inoportunamente, 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, cuando hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por mutuo acuerdo expreso y escrito 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.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. De acuerdo a las actividades que desempeñe EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, o horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a lo que estar en disposición de prestarse a la organización previamente dirigida.

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 actualmente estará asignado a la ciudad. Arriba expuesto. Por lo tanto, queda bajo dominio de 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 otra cuando la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está ejecutando la labor, lo anterior debe cumplir con lo que corresponde con lo dispuesto en el art. 97 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumirá los gastos normales que se deguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la sola manifestación oportuna y previa que haga LA EMPRESA sobre las razones y la fecha en que hacer necesaria su traslado, sin que este genere gastos adicionales para la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Es de 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 nuevamente suficiente para y sobre su disposición de adaptarse de forma y funcionalmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y de la asignación de cargo que se le confía.

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

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

OCTAVA. TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T. modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además por parte del EMPLEADOR, estas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, escritas, sobre obligaciones y las que expresamente convengan las partes en escrito que forme 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 da 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 esta prestando su servicio. Este contrato se dará por terminado, siempre esta una causal para darlo por terminado por parte de la, así como la solicitud que esta realice para que el TRABAJADOR ya 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 cuando el trabajador no cumpla satisfactoriamente las condiciones de seguridad que se requiera en la orden de compra.

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

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.471.364-1
TESTIGOS
Nombre: _____ C.C. _____
Nombre: _____ C.C. _____

TRABAJADOR:

C.C. 37747858

INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

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

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

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que exista entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Gloria S. Bohorquez
CC. 37747785139



INDICE DERECHO

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

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o nefastas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las generadas de estas como lo son las uniones libres o matrimoniales entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR rechaza cualquier ventajoso conflicto de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **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 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 de EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el contacto cesante la de ingreso para efectos de acceso a promociones y de una inducción cuando ocurra un cambio del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, suministrado 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 entiende incorporado en el presente contrato a cualquiera de señalados 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 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 correspondan y cualquier suma adicional a su favor descuenta 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, esta se acreditará como exigen las disposiciones especiales para la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado. Siempre y cuando la incapacidad médica sea tramitada o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA 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 para su trabajo y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral exija el Fondo. **PARAGRAFO.** En caso de que EL TRABAJADOR se niegue a practicarse 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.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obligará durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa a no revelar, vender, comunicar, entregar, publicar, copiar, romper, 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, socios, clientes o terceros relacionados con este, a la que 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 y procedimiento de LA EMPRESA y de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, matrices o empresas personas naturales, empresas, 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, especialmente aquella información privilegiada que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido EL TRABAJADOR no podrá suministrar a ninguna persona información confidencial a 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 deberá inmediatamente entregar 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 la de conformidad con el numeral 6 del literal del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 norma que subrogo el artículo 62 del C.S.T., por así acordado 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 seis (6) 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 sus ingresos, así como las actividades propias de su oficio o ocupación enteros a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar operaciones que puedan involucrarlo en el lavado de activos o financiación al terrorismo. En consonancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT desarrollado por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir las políticas que en materia de Prevención Control de Lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como todas normatividad existente por las autoridades para la efecto, las cuales y nombre 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 aquí establecidas constituye una falta grave a las obligaciones consagradas en el contrato de trabajo vigente entre las partes para todos los efectos del numeral 6° del literal del artículo 62 del Código Sustantivo del 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 la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales y legales entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará enérgicamente y disciplinariamente cuando esa conducta o las funcionarios que directa o indirectamente faciliten permitan o colaboren 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 establecen que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR, es decir 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 aceptan 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 inciso 1° del Art. 34 de la ley 789 de 2002, señala que hasta tanto no el Art. 65 del C.S.T. se comprometa a informar por escrito y con constancia inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia o de cualquier otro caso como sea, la misma dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEO DE CATERING SAS
NIT. 901.371.384-1

TRABAJADOR:

Gloria S Ramos
CC 52.142.925

INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos que impliquen manejo de dinero o de elementos de dificil control por confianza y manejo para efectos de cargos 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 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 dotación, restaurante, maquinaria y equipo, los recibo en las diferentes unidades operativas del cliente a mi cargo bajo mi responsabilidad por lo cual les daré un uso adecuado y cuidado de los mismos y a la destinación institucional requerida para cada uno de ellos. En consecuencia, asumo por mi el daño sobre el deterioro normal de uso, o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las normativas relacionadas con su uso y conservación, en tanto me comprometo a realizar la reposición inicial al finalizar el mes. Me comprometo a informar y dejar constancia escrita de cualquier anomalía presentada en activos inventariados de igual calidad y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de mes, entendiendo cualquier tipo de faltado requerido para dichos activos; toda que la omisión de estas especificaciones se considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si existen por mi negligencia o incumplimiento de las instructivos correspondientes y de la evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a descontar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado directamente de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones finales.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar control a periodos EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, polígrafos o cualquier otra que sea necesaria, en la época 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 a que haya lugar 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, debiendo las partes constar por escrito cualquier adición al mismo, así que formará 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 médico de egreso, si no lo hiciere así exime a la empresa de esta requerimiento 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, uno para cada una de las partes. El trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los 25 días del mes de 08 del año 2020

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Gloria Ramos

CC 37.747.785[illegible]

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre _____ **CC** _____

Nombre _____ **CC** _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

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

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.° 91.511.562

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

Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: HAYDEE JIMENEZ ROA

Documento de identidad: Tipo: CC Número: **1102362759**

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: **PIEDECUESTA**

Salario mensual $1´160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE

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

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

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

Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 18/06/2023

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 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 estipulaciones contenidas en este contrato

CLAUSULAS:

PRIMERA. OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, aparte 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.) Cabe verificar igualmente las normas, políticas o reglamentos que le haga 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 con el 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 compañerismo en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajan 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 circunstancias favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición u perjudicar le de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar de los almacenes, los materiales, la maquinaria, el material prima de las instalaciones de la empresa o 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 para el cumplimiento de su función en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar o hacer uso de celulares celulares radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) Utilizar única y exclusivamente 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 dentro de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de computo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio de objeto contratado quedando prohibido 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 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 comprometiéndose 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 medicas la constancia de la misma. 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso los 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 a su cuidado en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos o hacemos 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 y 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 turno en el sitio de operación fijado por el empleador y a no desplazarse permanecer o visitar otros puntos sin su autorización expresa de ampliación 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, borrar 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 GARLAFE. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez Roa
No 1102362759
CC

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC _____

Nombre: _____ CC _____

SEGUNDA: REMUNERACION: EL EMPLEADOR pagará a TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario mencionado, pagadero en las oportunidades comúnmente señaladas antes. 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% de dichos ingresos, constituye remuneración de trabajo realizado, 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 ylo 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. Tres beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes. Primas extralegales convencionales, de vacaciones, de navidad y de otras; auxilio de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, y bonos 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 vestimenta, se conviene en que estos beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ylo prestacional, 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 art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o habitación, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad convencional o reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca a 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 o conservar 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 comunes o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso se remunerará conforme a la ley, salvo acuerdo en contrario convenio 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 inaplazable, deberá explicarlo y darle cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad a 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 ordenado 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 las horas y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el mismo expreso acuerdo 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 sesiones de la jornada no se computan dentro de las mismas según el Art. 167 ibídem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en dos turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO: IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPLEOS 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 establecida.

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 origina donde estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda dicho 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 prestando el labor, lo anterior debe cumplirse en la que corresponda con lo dispuesto en el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir las eventuales cambios que se leguen o requieran sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA sobre las razones que tuvieren necesario el traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. **PARÁGRAFO PRIMERO**: Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y de la asignación del cargo que se le confía.

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

SEPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo de 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 contempladas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además por parte de 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 y califiquen así por escrito 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 y justificada por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra dotas está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como a solicitud y prueba real de que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a se deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se pacta dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes de tiempo pactado por el mismo, causal, desistamiento pactado de la cláusula duodécima vigésimo primera 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 de obtenerse 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 a violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad y las señaladas 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, así cuando se devenga, 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 esto no cumple 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: jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo, oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honra, dignidad y 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 de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

Carlos Durán

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

TRABAJADOR:

Hayder Jimenez Ruiz
CC 1023622759
Peluquero

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables o registrables o no), concebidos 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. FADOR. En consecuencia, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y trabajos originales. EL TRABAJADOR acuerda a facilitar el cumplimiento oportuno de los correspondientes formalidades y dará su firma o expedirá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMP. FADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que esto cause obligación al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que creativamente 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 595 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 69, 114 de la Ley 1450 de 2000 de la Comisión de la Con Unidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer cambios o mejoras 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 artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMP. FADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y compensa la remuneración por la cesión/entrega 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 o registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, no considerados y acordados 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 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, las demandas y perjuicios que se deriven de los mismos serán asumidos por EMP. FADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR acepta 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 le 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, incl. yendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por las cámaras de videovigilancia, y en general el manejo de dato sensible de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines a los que sean necesarios, tales como: Nombres relacionados con su documento de identificación, número de cedulación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, así como antecedentes disciplinario y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que se contemple con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARAGRAFO PRIMERO**: EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene a cargo el deber de utilizar los dispositivos electrónicos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exija 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 EL EMPLEADOR la cual se encuentra contenida en sus bases de datos y archivos de propiedad de EL EMPLEADOR a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPRESA. En esa medida EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR a Proveer 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 casos 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 aporte LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR bajar de la información serán recogidos y almacenados y obtenidos de forma manual en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR bajar de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la preservación 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 la 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 revelarles y pronunciarse sobre los mismos.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. A) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al labor o 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 opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el monto 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 cabal cumplimiento 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 mediante 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 cual el cada una cesanación o uso diferente o inadecuado 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 y que deducible o descontable el valor comercial del bien de la suma que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza salarial, eventuales indemnizaciones y cualquier otra suma que pueda tener derecho en virtud del contrato de trabajo al momento de la finalización del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen a 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 descuente (descuenga y/o compense) del valor de la liquidación final de prestaciones laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR, incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, primas de cesantía, pagos de naturaleza salarial, eventuales indemnizaciones y cualquier otra suma 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 declaran 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 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 EMP. FADOR para mejor calidad el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT 901.371.954-1

TRABAJADOR:

Hayder Jimenez Ruiz
CC N° 1.062.359.759
Piedecuesta

INDICE DERECHO

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

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 pueda 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 lo tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o prejuicios que puedan ser perjudiciales o contrarios para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las actitudes de estas como lo son 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 informar 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 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 promoción ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o con su horario adecuado, o 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 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 adeudada a su favor descuente 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 razones 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 transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se somete a la práctica de los exámenes médicos o sanciones o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que en razón de la relación laboral esta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, esto configurará una falta grave y será motivo para la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obligará durante la vigencia del presente contrato a no poder utilizar a su favor o a favor de cualquier persona natural o jurídica, vender, suministrar, entregar, publicar, copiar, romper, reproducir, divulgar, 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas personas naturales, asociadas, clientes o terceros relacionados con ésta, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de sus sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 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, aunque 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 efectos 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 considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la que comprende con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 de Decreto 2351 de 1965 norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las sanciones civiles o penales que puedan emanar de la misma. El TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA no tendrán pago o 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.

VIGÉSIMO. 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 los ingresos propios de su oficio u ocupación provienen de actividades lícitas y no están relacionadas con el 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 le sean implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para la efectiva política y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte de EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión en el país. 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 contenidas en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA empleará administrativamente y denunciará ante la(s) autoridad(es) competente(s) a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten permitan o incurran en la Utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN EL 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 a 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 que tenga, entendiéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Hayder Jimenez Paz
CC. 1093 762759
CELULAR 3154

INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de confianza 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, este deberá presentarse al empleador con una antelación de 15 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 le MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante maquinaria y equipo utilizados en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual me comprometo a un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, seré asumido por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos cuando sea por negligencia o incumplimiento de los reglamentos relacionados con su uso y conservación, es mismo me comprometo a realizar reporte con copia al final de el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente asignados y firmados por el Jefe o AUXILIAR DE ALMACEN de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos, declaro que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta grave al reglamento interno de trabajo, siendo 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 descontar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado deducibles de mis salarios y prestaciones sociales o cualquiera otra emolumentos a cualquier.

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, fotografías 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 da 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 cuales 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 misma para la realización de su examen ocupacional de médico de egreso, si no lo hiciere así exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe el Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA a los 14 días del mes de Dic del año 2023

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Hayder Jimenez Rojo
CC. 1102362759
Piedecuesta

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC. _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

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

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N.°: 91.511.562**

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

Nit **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: HERMINDA QUINTERO

Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63442924

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA

Salario mensual $ 1'60.000 **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) 10/06/2023

Entre las 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 la ligue a 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 llegue 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 maquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y far del empleador los cuales son entregados en periodo estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los cuales, 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 diligentemente, 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, las 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 realizar 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 este en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, en consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido el ingreso y/o producción, posesión de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y far para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido el ingreso a 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 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 anormalidad 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 cumplir 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 la cosa que sea dejada a su cuidado 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. 26.) 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. 25.) 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, al menos 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, el 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 5) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
CC. 63 442 924

INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario fijado, pagadero en las oportunidades señaladas en ley. 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 trata 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 ni prestacional y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de aportes laborales, ni al 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 estos beneficios o recursos mismos como no salariales y por 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 art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, hora extra y/o movilización, primas extralegales y otra 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 ordinarios o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto 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, debera 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 ejecutado inmediatamente, no haya sido aprobado como quedo dicho. Tratándose de trabajadores altos empleados, 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 y escrito 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 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 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el lugar 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 acecuarse 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 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 alejoma 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 ejecutando la labor lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Codigo Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se llegaren a requerir sobre el particular para lo cual bastara la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hayan necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una caracteristica que las partes hacen explicita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y de 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.

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

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T. modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además por parte del EMPLEADOR: las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales y las que expresamente se 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 el clausula primera del presente contrato. También se da 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 que esta incurriendo en 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, desalojamiento traslado de la unidad operativa y/o nave 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 clausula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato se 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 precisas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, Almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda, y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si este no cumple 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 o oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad y sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras 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 50/90. 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:

_____

CAR. OS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 801.319.354-1

TRABAJADOR:

Yeminda Quintero
CC. 63 447 924

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR asumirá a su cargo el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma a cualquier documento 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 ésta cuente 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 suscripción alguna de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 85, 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 patente o registrar a su nombre o a nombre de terceros, 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 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/registrables 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 habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme a 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 autoriza 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 ésta le 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 de sus hijos 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 las 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 a ello haya lugar y en general cuando allí 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 ésta suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentre contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En ese 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 entrega 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 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 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 revisarlos y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles necesarios al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no faltarle su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar a la mayor del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento intelectual; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo establecidos; 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 mediata de 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 existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo que el darle una destinación diferente o indebida por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados la falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal c) 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, extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea 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, descuente 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 ese sentido las Partes acuerdan que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, pensional o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 18 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, reformar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Hermenegildo Quintero
CC. 6'3.442.724

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre _____ CC: _____
Nombre _____ CC: _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las consiguientes decisiones laborales, 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 pondera cualquier tipo de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o contrarias para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no 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 comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

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, es señalado en la hoja de vida 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 consagradas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

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

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

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral éste 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 obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, entregar, 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, socias directas 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 ésta a la 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 provecho propio 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 la de conformidad con el numeral 6 (de 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 COMPAÑÍA a la iniciarse como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad se tendrá vigencia por el termino de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y ajenas y se compromete a que tiene de no realizar actividades que puedan constituirse 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 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 y genera entre las partes para todos los efectos del numeral 6º 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 ocultación 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 estar directa ni indirectamente prestando servicios laborales a otras empresas, 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 del TRABAJADOR.

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR.

Hermida Quintero
CC. 63.442.924



INDICE DERECHO

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

VIGÉSIMA 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.

VIGÉSIMA CUARTA: Como funcionario de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicado 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 derivados de 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 del carnet diligenciado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, auto bien cualquier parte faltado requerido para dichos activos; caso que la omisión de estas disposiciones se considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias contractuales 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, descontando de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

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

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que da 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 SÉPTIMA. Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a reportar dentro de los 5 días hábiles posteriores a dicha terminación para la realización de su examen ocupacional médico de egreso, si no lo hiciere así exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Hermida Aguilar

cc. 63 442 924



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre _____ **CC:** _____

Nombre. _____ **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 ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N° 91.541.562**
Domicilio del empleador **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ILDA FABIOLA DURAN CRISTANCHO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37641537
Oficio que desempeñará AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores. PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador. FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR** de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio de 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 llegue 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 quien en 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 maquinas, equipos de computo, 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 esmero, 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, con sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su gestión 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 o 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 horarias 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 el ingreso y/o producción o consumo de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de computo, 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 turnos 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 la impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de enfermedad 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 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 cuidar y entregar a su superior inmediato 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 callar 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 proselitismo 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 las cocinas o de las bodegas. 28.) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole dentro del 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 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 lo previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

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

TRABAJADOR:

CC. 37.641.537

INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas antes. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los Capítulos I, II y III del Título VI del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO**: Se acuerda 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 ley 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o auxilios habituales no tendrán naturaleza salarial ya prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de aportes parafiscales, de prestaciones sociales y de aportes parafiscales. Los beneficios o auxilios habituales 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, transporte o vivienda, computador y vestuario, se abonarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social de conformidad con los Art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no se entienden salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador de su empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que la empresa podrá reconocer y pagar bonificación ya auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y cualquier pago por mera liberalidad concomitante o retrospectivamente por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro reconocimiento que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, bajo pago no correspondiente 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 proceder descanso se remunerará conforme a la ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o fallo 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 la necesidad de ese trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y luego rendir informe de él por escrito, a lo mayor prontitud, a EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. Si EL EMPLEADOR, en consecuencia, no autorizará ningún trabajo suplementario o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido solicitado previamente o que, habiendo sido previamente, no haya sido aprobado con la debida diligencia. Trabajadores de confianza, 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 días que las necesidades de la EMPLEADOR puedan hacer más aquellos que tuviere que reponer cuando exista convenio. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 161 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre secciones 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 contemplado en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO: IUS VARIANDI TEMPORAL**. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en algún momento el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRAJABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y conforme, a fin de estar en disposición de acoplarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA: IUS VARIANDI GEOGRAFICO. (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 de recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otra que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se está ejecutando la labor, lo anterior debe cumplirse de acuerdo con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se llegaren a requerir sobre el particular, para lo cual bastara la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario el traslado, sin que ello genere gastos adicionales para la empresa; **PARÁGRAFO PRIMERO**. Esta es una cláusula de la que las partes hacen expresa como un seguro para el buen 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 lo aquí pactado pues dicha movilidad es una norma esencial para la celebración de este contrato y de 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 inicialmente indicado en la parte del presente contrato, y por consiguiente dentro de los días allí indicados podrá cualquiera de las partes dar por terminado unilateralmente este contrato 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 internas, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en este u otro que forme parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican así como graves las violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se calificará como justa causa para finalizar esta relación laboral 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, haciendo la salvedad que esto rige para que el TRABAJADOR pueda ser 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 cualquiera de las partes, cláusula, estableciendo trasladar a cualquier operativo a 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 cesantía, sin darle con tiempo previo 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 8 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 del vestido 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 este no cumple satisfactoriamente las condiciones del estado de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales ordenadas por el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo y clase de funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, no 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 de servicio serán cubiertos por la EMPRESA de conformidad con el numeral 9° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

_____

CARLOS ANDRES DUARTE VALENCIA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.054-1

TRABAJADOR.

Eddy Fabio Duque
CC. 3754537 Pto

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre _____ CC. _____

DÉCIMA PROPIEDAD INTELECTUAL Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo pero sin limitarse a desarrollos, obras, mejoras, software, hardware o diseños de cualquier tipo, ya sean patentables o 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 trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento apropiado de las correspondientes formalidades y con su firma o adjunción 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 esto quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR sin necesidad de suma alguna adicional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 306 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 35, 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 desarrollos relacionados al objeto de F. TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARAGRAFO PRIMERO**: De conformidad con 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 conlleva la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, todos aquellos 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 tiene 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, diseños de sistemas, ya sean patentables o registrables o no, concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consumen y agotan por las partes necesarias para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR por lo que conforme lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de las mismas pertenecerán al EMPLEADOR

DÉCIMA PRIMERA DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR realiza que autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, compartir y registrar toda información personal que éste le suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo así mismo el manejo de sus datos personales y los de su grupo familiar que sean suministrados, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, Imágenes Captadas por las cámaras de videovigilancia, 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 las fines internos que sean necesarios tales como aquellos 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 se contemplas con las normas y políticas citadas puede tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de cuidar los dispositivos tecnológicos o claves de acceso que le sean asignadas a desarrollar así lo exija en general cuando ello sea necesario así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones brindadas 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 las bases de datos y archivos de propiedad de LL 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 Proveedor de 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 de esta manera serán tratados 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 proponer los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, haciendo énfasis en que LA EMPRESA cuenta con políticas y procedimientos 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 con atención a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y tolerar sus opiniones políticas y opiniones políticas. c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración estipulada en el tiempo, lugar y modo establecidos. e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes sindicales y el desempeño de cargos sindicales, tan pronto como le fuere posible acreditación. f) Dar a EL TRABAJADOR y al expirar un 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 salario devengado, y todas las demás que se den 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, cuando 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 entregan 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 en los términos 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 la cual el bank otorgamiento uso diligente y cuidado por parte del TRABAJADOR a partes a entregar a la inobservancia de su deber de cuidado respecto de las mismas serán consideradas como culpa grave de sus colaboradores, de conformidad con el literal a) numeral 6 de 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 las herramientas por cualquier motivo sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, 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 medio. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR para copia a 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 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 por compensa del valor de la liquidación final de acreencias laborales a que tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cesantía de cesantías, pagos de naturaleza extralegal, indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El incumplimiento de las herramientas de trabajo no constituye retención salarial ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes declaran que no constituyen retribución salarial ni ingreso en dinero o especie, ni tendrán naturaleza salarial, prestacional, pensional 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 retiro de herramientas de trabajo que facilita al EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de mantener ocasionalmente este suministro sin que constituya ninguna clase de desmedro para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR conoce y acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR

Elda Fabiola Durán
cc. 37.941.537 Pta

INDICE DERECHO

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

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda acción, situación o circunstancia en la cual puede presentarse una persona que le impida ejercer objetiva en sus actuaciones con el fiel cumplimiento de las correspondientes decisiones, afectando la rectitud de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARAGRAFO PRIMERO.** El TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad y prioridad a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe abstenerse de participar en actividades o realizar acciones que puedan ser perjudiciales o contrarias para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y los parentescos de estas con o con las mismas limitaciones 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. **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 incumpla con algo a de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación de contrato de trabajo de manera unilateral y justificada por parte del EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir a capacitaciones que EL EMPLEADOR considere convenientes para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascensos o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se bajo de adiestramiento, dictados 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 a este presente contrato y que mínimo 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, consagradas 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, descuente 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 medica 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 exija la caja PARÁGRAFO. En caso de que el TRABAJADOR se negare a practicar los exámenes medicos 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 sin justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obligará durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa no revelar, vender, sustraer, arrendar, publicar, copiar, 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 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 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 lo pactado en esta cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y un motivo justificado para la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte del numeral 6 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 emprender por parte 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 durará 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 o ocupación mientras esté en ejecución del presente documento son de legítima y lícita procedencia y demanda y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan constituir un 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 en todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo se implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para la citada, 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 frente 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 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a los laborales que puedan generarse. **PARAGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar oportunamente al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier situación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, especialmente el conocer. 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 cualquier acto delictivo, o de los funcionarios que dentro o mediante las labores 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 convienen 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. **PARAGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye 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 de parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia mencionada en este contrato, so pena, a dirigir comunicaciones a la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.056-1

TRABAJADOR:

C.C. 37541537 pto



INDICE DERECHO

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

VIGEEMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los de confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, este 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, se hallan en los ambientes ubicados dentro de clientes, bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación individual 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 las instrucciones relacionadas con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la respectiva toma al finalizar el mes, me comprometo a informar y/o gestionar ante el implemento de activos debidamente asignado y firmado por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando 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 conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las actividades correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente a valor de reposición del bien afectado, descontando 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, polígrafos o cualquiera 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 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 cuales formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: En el evento de terminar 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 medico de egreso, si no lo hiciere el mismo, la empresa cesa este requisito legal y de cualquier inconveniente relacionado 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 01 días del mes de ENE de 2023.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Lida Fabiola Durán T
CC. 3754537 pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:

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

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N° 91.511.562

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

Nit. **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: INGRI PAOLA RODRIGUEZ JAIMES

Documento de identidad: 1005539524

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores: BUCARAMANGA

Salario mensual $1.160.000 Salario en letras: **UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**

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

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

Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 9/08/2023

Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 08/10/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes relacionados 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 expida 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 maquinas, equipos de cómputo, equipos de oficinas y tal del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el diario con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen dentro de sus 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 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 a terceros, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la mister a prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización privada 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 el recibo 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 laborar única, exclusiva y obligatoriamente las horas y demás tiempos de duración normal del 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, consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Queda igualmente 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 las 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 afecten o no el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener mismo cuidado en el higiene, aseo y prescripción 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 allí en plazos cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano todo anormalidad, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades medicas 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 designados por la empresa. 20.) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A colocar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o costo que sea dejado o dañados 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 cuidad 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 escándalo, a evitar rumores y comentarios mal intencionados que perjudiquen el normal 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 sobre autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la empresa. 26.) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, siendo su única y exclusiva finalidad es el lucro. 27.) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, elementos de los comedores, de los locales 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 entregar a cabalidad todos los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas en la misma, 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 prevalo en el literal e) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR

Ingri Rodriguez

CC 1005539524

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre _____ CC _____

Nombre _____ CC _____

SEGUNDA. REMUNERACIÓN: LL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en los oportunidades fijadas en cláusulas 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 VI 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 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 nature eza salarial ni 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 estrategeas semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros similares, vehículo y comisiones 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 u reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T. no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad 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 extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad contraprestación o 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 corresponderá 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 beneficio 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, pacto 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 su haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA. JORNADA DE TRABAJO: EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de turno 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 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 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 está asignado a la ciudad enunciada. 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 ejecutando la labor, lo anterior debe cumplir con lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumiendo los riesgos y cambios que se llegaren a presentar con el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que llegue LA EMPRESA, sobre los 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 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 de 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 los que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante de 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 finalización de la orden de compra donde esta prestando su servicio, esto contrato se dará por terminado siendo esta una causal para darlo 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 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, causales: desistimiento tratado 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 de trabajo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. b) El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Reglamentos, 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 cerca de las áreas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos, y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda. y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales comunicadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo o lugar de prestación de servicio, el cargo, salario y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen para él otras sustanciales o graves perjuicios, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 de 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 6° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNCA DE CATERING SAS
NIT 901.371.954-1

TRABAJADOR:

Diego Rodriguez
CC. 1005539574



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

INDICE

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 todas las invenciones y trabajos originales. EL TRABAJADOR procederá a tramitar 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 esto quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que toda idea, invento, descubrimiento, desarrollo o mejora EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenecerá al EMPLEADOR, sin necesidad de adjudicación alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 66, 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 esas invenciones, mejoras, diseños o esquemas, reservándose 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 102 del Código Sustantivo del Trabajo las Partes acuerdan que la remuneración salarial recibida 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), creados 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 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 este ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, incluyendo 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 personal 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 las dispensadas biométricas 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 (toda 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 necesarios al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no injuriarlo su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado, y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. EL EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falla grave mientras dure la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el cumplimiento del trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el dará 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 será considerada falla 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, se sea descuido o descuento el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otro concepto 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 que sean 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 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 no toman que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T, en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR.

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES CUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNCA DE CATERING SAS
NIT. 901 371 364-1

TRABAJADOR:

Yeison Rodriguez
CC. 1065594524

INDICE DERECHO

TESTIGOS

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

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le pueda impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las demandas de estas como lo son las luchas libres o preferentes 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 comunicar 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 conocimiento. **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 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 entrenamiento, 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 consagran 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 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, solo se aceptaran como validas 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. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionadas, 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 obligará 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, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas o 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 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 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 esencial 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 acuerdo con el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogo el artículo 62 del C.S.T. por las anteriores entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, por razón de 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 a terrorismo. En concordancia a 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 norma vigente dada 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 aquí allí 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 considera 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 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 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 teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.334-1

TRABAJADOR:

CC.



INDICE

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, 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 de la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, mecanismo y equipo asignados en las diferentes unidades operativas de donde estén bajo mi responsabilidad, por lo cuales daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, seré responsable por mi mal uso, daño (salvo el deterioro normal de uso) o 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 entregar esta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe y AUXILIAR DE HOSTECA de área. autorizando cualquier tipo de descuento 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 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

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACIÓN 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 horas que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar 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 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 la relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a acoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, 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, uno ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los ( ) días de mes de _____ del año 2023

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

El Ingr. Rodriguez

CC. 1005539524



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre. _____ CC. _____

Nombre. _____ CC _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRANEA 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**
N1: 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, centro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el TRABAJADOR, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO el cual se regirá por las normas establecidas en el Codigo 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 del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley particularmente en el 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 de 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 maquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y demás 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, guardando 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 pertinentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y acogiere 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 medio 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 herramienta de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito. 11.) A mantener en su puesto de trabajo el informe y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar o 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 o consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción dentro de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y las operaciones 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 medicas 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, si la empresa hubo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto aseo 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 ampliamente 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 fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean 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 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 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 previsto en el literal j numeral 6; artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

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

TRABAJADOR

CC 1102358300 PIE.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre _____ CC. _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades ramadas 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 de Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO.** Se acepta 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 344/95, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ylo 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 seguridad social, de conformidad con los art. 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 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 extralegales y/o cualquier pago por mera liberalidad consistente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y/o cualquier concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, que pague 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 la ayuda para el trabajador.

TERCERA- TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo Arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario nocturno dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debera 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 ningun trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que habiendo sido avisado inicialmente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA. JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por 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 días de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podran acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente a fin de estar en disposición de acoplarse 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 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 asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se este ejerciendo la labor, o anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Codigo Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastara la notificación efectuada por parte de LA EMPRESA, sobre las razones que tuvieron necesaria su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa: PARAGRAFO PRIMERO. Esta es una caracteristica que las partes hacen explicita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposicion de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condicion esencial para la celebracion de este contrato y/o 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: PERÍODO 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 palazo, 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, ordenes, instrucciones o prohibiciones de caracter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar en un escrito que formará parte integrante del presente contrato. Para estas se califican en adelante 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 cada causa así: 1. La terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde esta prestando su servicio, este contrato se dará por terminado siendo esta una causal para dado por terminado por esta 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, cerramiento 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, contenidas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no cobrarle 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 Tecnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de Alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparacion y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de avendeme, segun corresponda, y de las que 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 recibiera en la orden de compra.

NOVENA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones sobre las 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, o impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán sufragados por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 9° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.271.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102352800 Pto.

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR reconocen 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 de mismo, pertenecerán a 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 mensualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste cause obligación al pago de compensación adicional a cualquier título a favor de las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR con ocasión del presente contrato, pertenecerá a 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, reconociendo 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 constituye 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 mismos 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 autoriza y autorizó 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 videovigilancia, 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 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 se autorizó a desarrollar su labor y en general, siendo ello esencial para 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 encuentre 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 jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los cales 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 (toda la información será 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. 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 reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento profesional; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Concederle 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 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 a TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás enseres 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 deterioro en cualquiera de los elementos constituye una falta grave motivo de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas suministradas 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 prohibido 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 3 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el 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 descontado o descargado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, 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 esta sentido las Partes acuerdan 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. Con ocasión 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, aunque en que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR

Carlos Duarte

CARLOS ANDRÉS DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNICA DE CATERING SAS
NIT: 901 371 354-1

TRABAJADOR:

CC. 1.102.333.300 PTA.

ÍNDICE DERECHO

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

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

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar de trabajo o bien se trate de entrenamiento, impartido 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 en cuanto las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se considerarán incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consagradas 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 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 ausencia médica, 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 generada o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentra vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o cardiacos 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 éste le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicarse 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 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 comercial 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 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 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 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 acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el termino de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y cinco (5) 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 o 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 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 contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de 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, sin perjuicio de 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 6º 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 acceda o individualmente facilite, permita o convenga 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 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 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 legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia entendiendo en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DIJARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA OF CATERING SAS
NIT: 901.371.264-1

TRABAJADOR:

CC. 1.102.358.300 PTO.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ _____ ___ CC _____ . _____
Nombre: _____ _____ ___ CC _____ . _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, 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 relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, llevada 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 sufrido el deterioro normal de mayor la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instructivos relacionados con el 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 mantenimiento de activos debidamente ubicado y firmado por el jefe o AUXILIAR DE ROUSEA de área, autorizando cualquier tipo de descuento para dichos activos; dado que a cargo de estas dependencias es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias disciplinarias que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados y asumo por mi negligencia o incumplimiento de las instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien descrito, 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 considere.

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

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

EMPLEADOR.

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

TRABAJADOR:

cc. 1 102 368 300

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador

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

Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C N.°: 91.511.552

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

Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado

Nombre del trabajador: **JORGE ARIEL GOMEZ CHAPARRO**

Documento de identidad: Tipo: CC **Número: 1102353720**

Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

Lugar de desempeño de labores. PIEDECUESTA

Salario mensual $ 1'160.000 Salario en **letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE**

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

Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA

Fecha de Iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 27/04/2023

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

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO el cual se regirá por las normas establecidas en el Codigo Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones convenidas 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 llegue a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí 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 de 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 computo 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 trabajan 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, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, o en sea que le hagan directamente o por mandato de terceros, para favorecer su posición o negociar con 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 y exclusivamente las prendas y elementos de dotación suministrado para 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 su ingesta y/o producción, dentro de las instalaciones donde cumpla con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de computo, teléfonos y faxes para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento redes sociales y 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 anormalidad 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 cumplir estrictamente todos 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 celebrativos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A saludar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea de aseo o alcoba en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que preste 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 el 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 vayan en detrimento 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 aún 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 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 Comerciales, 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 comunicarán a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

CC 1102353720

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC.

Nombre: _____ CC:

SEGUNDA: REMUNERACIÓN EL EMPLEADOR pagará a TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el siguiente ingreso, pagadero en las oportunidades arriba señaladas único. Dentro de este salario se encuentra incluido el recargo ocasional de las 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 el caso en que EL TRABAJADOR devenga comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos constituyen la 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 Ley 344/96, acuerdan que los siguientes conceptos o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial ya que prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como base de 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 días, auxilios de alimentación, de vivienda de transporte y otros no legales, viáticos y conectividad respectivamente. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en el caso en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario por concepto de alimentación, habitaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales pagos o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como base para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96 y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad otorgue el empleador al empleado, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar con relación a dicho concepto alimentación, transporte y habitación, primas extralegales y cesantías, pago por mera liberalidad o reconocimiento por cumplimiento a facilidad de sus empleados, trabajo en equipo y otro concepto que el empleador 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: VIGENCIA 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 debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto 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 conozca de manera imprevista o inaplazable deberá ejecutarse y luego 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 hasta en 2 horas diarias de descanso, legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido ejecutado inmediatamente, no haya sido aprobado dentro de dicho plazo. 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, como estipulación expresa y escrita en convenio sobre turnos y demás horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer estos ajustes a cambio de tiempo cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso e idóneo 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 pueden acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada fija o convencionales en el ART. 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL. Desde a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente establecida.

QUINTA: IUS VARIANDI GEOGRAFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) el lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑIA y específicamente estará asignado a la ciudad antes indicada. Por lo tanto, cuando sea 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 ordenar este cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir las erogaciones económicas que se deriven a razón del traslado, para lo cual recibirá la notificación oportuna y prevista que haga LA EMPRESA, sobre las razones que tienen relación 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 integrarse personal y funcionalmente 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 de encabezado del mismo.

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

OCTAVA. TERMINACION 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 escritas, comunicadas o de voces, actos o hechos que expresamente convengan calificarlas en escrito 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 esta prestando el servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causa para dar por terminado por justa causa así como la solicitud que haga el cliente para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por razones 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 cláusula definitivamente pactado de la unidad operativa minera donde se encuentre el _____ _____, 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 de Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las siguientes obligaciones, funciones y prohibiciones previstas en el anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características de servicio en conducir lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, almacenamiento preparación y el servicio y distribución de almuerzos, y en las actividades allí descritas, relacionadas de avanzada 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 a éste si no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en el orden de cumplir.

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 sus funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor o dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para el 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 asumidos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 6° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENCUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MULTIEXPANEA DE CATERING SAS
NIT: 901 [illegible] 334-1
TEST.GOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

TRABAJADOR

CC 1102353726

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 con lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar a 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 perfeccionamiento formal 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 convenientes las partes que bajo lo que crea inventiva, descubrimiento mejora EL TRABAJADOR, con ocasión de presente contrato, para todos el EMPLEADOR sin necesidad de autorización alguna de conformidad con lo dispuesto en el artículo 595 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 registrar patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o equivalentes respectándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o impulsador 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 enunciado en el numeral 1° del artículo 122 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de las labores prestadas por EL TRABAJADOR incluye y establece 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 descubiertos por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo razón por la cual en virtud de la transferencia de los mismos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARAGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes manifiestan 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.

DECIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autoriza y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transmitir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que este 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 de TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes capturadas por los sistemas de videovigilancia, y en general manejar 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 aquellos relacionados con su documento de identificación número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, número cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de dato sensible. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando le sea asignado a desarrollar así como hacer uso de los mismos cuando lo 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 sea suministrada 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 el mundo. EL TRABAJADOR informa a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, o Encargados de Datos Personales siempre darán cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información, y los datos son puesto 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 entrega LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR tienen una vigencia igual a la vigencia de la relación laboral y el ejercicio de tratamiento en base de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR laboral de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esto 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 la reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales se solicita alguna de los tramites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda considerarla y pronunciarse sobre las mismas.

DECIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garanticen la eficacia de servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR no ofender 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) 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 el desempeño de cargos oficiales, sindicales de la clase respectiva; 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, y la índole de la labor ejecutada y el salario devengado; y g) las demás que señale 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 TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de computo, un teléfono, minutos de celular 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 TRABAJADOR y su perdida daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente el pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye justa y grave mencionada terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente las partes acuerdan que las herramientas solo podrán ser empleadas para el objeto relacionados con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para las funciones propias de su cargo, por lo que cualquier una destinación o uso diferente o omisión por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su cuidado o debido respecto de los mismos serán consideradas falta grave de sus obligaciones de conformidad con el literal a) numeral 6° del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual autorizó el Artículo 62 del C.S.T.. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de perdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea descontado o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios prestaciones sociales vacaciones intereses de cesantía primas de naturaleza extralegal, eventual es indemnizaciones éstas 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 en perfecto estado 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 su contrato de trabajo mediante el presente acto autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense de valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, montos de carácter propio 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 extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes acuerdan que no constituyen retribución alguna, ni servirán en dinero ni en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria de ninguno de los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en correspondencia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo cuya tenencia el EMPLEADOR por mera liberalidad el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de contraprestación para el TRABAJADOR, sin poder que el TRABAJADOR tenga ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.954-1

cc. 1022457372

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ cc: _____

Nombre: _____ cc: _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le pueda impedir ser objetiva en sus decisiones o en la toma de las correspondientes decisiones afectando los intereses 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 lo tanto debe permanecer libre de intereses activos 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 con las cuales tenga trato o relaciones 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 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 conocimiento. PARÁGRAFO TERCERO. En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicho incumplimiento se considerará una falta grave a sus obligaciones laborales que acarreará 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 bien fuera de él, directamente o por entidades especializadas. PARÁGRAFO PRIMERO. Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se entiende incorporado al presente contrato y que permite señalados en la descripción de cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. Tampoco se considerará incompatible ni excluyente 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. 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 descuente el valor de las obligaciones o deudas a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de 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 cual EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad inicial no sea transcrita o avalada 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 o pruebas de aptitud que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obligue a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral 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 dará lugar a dar 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 y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de vender, comercializar, divulgar, 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 clase de 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 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, subsidiarias, matrices, subordinadas, 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, 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 divulgar 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 de 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 lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido, esta causa para la terminación del contrato de trabajo de la cual se configurará con el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 por la que subroga el Artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes, 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 para la fecha de cierre del contrato de trabajo suscrito entre las partes y hasta (1) 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 a la fecha de su ingreso al cargo no ha sido vinculado a actividades ilícitas de lavado de activos y 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 políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación a Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR así como la normatividad vigente expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento de TRABAJADOR por cuenta del EMPLEADOR y las que acepte el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de riesgos. Así mismo, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o cada uno de estos 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° contenido en el 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 a conocerla. 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 reglamentará permanentemente cuando sea pertinente, a sus funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o participen 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 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 acuerdan 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 modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como la última suministrada registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

CC [illegible]

INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los empleados de alta confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, esté deberá presentarla 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: Dando cumplimiento a la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declara que los activos relacionados en el inventario de calidad de herramientas, maquinaria y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad por lo cual le doy uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, seré responsable por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de las instrucciones razonables sobre su uso y conservación. Así mismo me comprometo a realizar la respectiva entrega al finalizar el mes. Yo como empleado planear y diligenciar acta para el mantenimiento de activos debidamente diligenciada y firmada por el Jefe u AUXILIAR OPERATIVO de la obra. Cualquier tipo de vandalismo ocurrido en dichos activos debido que le sean de estas imposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes inventariados 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 de bien afectado descontando de mis salarios y prestaciones sociales y demás emolumentos incrementados a favor.
VIGESIMA QUINTA AUTORIZACION ESPECIAL. Con la firma del presente contrato el(la) EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, huellas o cualquier otra que sea necesaria, en el momento 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 conlleva 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 acto verbal, verbal o escrito celebrado sobre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo las que formarán parte integrante de este contrato.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, como a la empresa de este requisito legal y de cualquier inconveniente relacionado con su salud y su trabajo.

En constancia de lo pactado, 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 (2) días del mes de Feb de año 2023

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

cc 1102353720

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre _____ cc. _____

Nombre _____ cc: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

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

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LAUDITH DONADO QUINTERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102354751
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/05/2023

Entre las 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 seguimientos 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 elementos 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 compresión 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 personales, regalos, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que le 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, 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 únicas, 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 asuntos 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 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, sin ganarse 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 defectivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior inmediato en buen estado o cosa que sea dejada a su cuidado en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que preste 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 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 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 puesto 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 autorizados por EL EMPLEADOR, menos aún si el finalidad es el lucro. 27.) A no retirar, tomar o ingresar 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 incluidas, 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, códicos 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 al numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR

CC. 1102354751

INDICE DERECHO

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

SEGUNDA: REMUNERACIÓN EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se entiende 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 dicha ingresa, 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 ni prestacional, 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 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 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 o auxilio por alojamiento, transporte y/o movilización, primas extralegales y cualquier pago por una liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a satisfacción 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 generalizar y prestar para el trabajador.

TERCERA TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o de 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, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago de 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 inesperada, 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 a 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 presente expreso acuerdo 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 50/90, teniendo en cuenta que los descansos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán ajustar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART. 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consiente, a fin de estar en disposición de acceder 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 ejecutando el 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 llegaren a suscitar 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 pagos adicionales para la empresa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Para efectos característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerlo 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 del cargo que se le confía.

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

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

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T. modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera de 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 esta prestando su servicio, este contrato se dará por terminado siendo esta una causal para darlo por terminado por parte de ella así como la solicitud que esta 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, cesación o traslado de la ciudad operativa y/o nivel general 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 en mención 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 en 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 actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato por la empresa contratante en el Numeral 3 características de servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de almuerzo, almacenamiento preparación y el servido y distribución de alimentos y en las actividades de aseo, actividades de lavandería según corresponda, y de las cuales el trabajador debera 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 ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.3541

TRABAJADOR:

CC.

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



INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no) concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de 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 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 alguna cesión alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 98, 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, 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 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y en armonía lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración pactada responsa 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 que se radican los contratos de prestación 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 autoriza 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 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 videovigilancia, 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 mismos 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 sobre las citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** El TRABAJADOR acepta y reconoce que hace la asignación de sus dispositivos biométricos o claves de acceso cuando a bien 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 EL EMPLEADOR, la que 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 entregue a LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recolectados 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 bases 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 la 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 de 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 honrosa 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 que faculta 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 darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965 el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del mismo de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas a TRABAJADOR pertenecen a EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se lo solicite y en todo caso al momento de terminar por cualquier causa el contrato de trabajo. 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 afirman 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 adicionaron 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 en cualquier momento, sin que genere a favor del TRABAJADOR ningún tipo de compensación, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

JARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC.

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 puede impedir ser objetiva en sus actuaciones y en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO**. EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO**. EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegare a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO**. En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prohibiciones establecidas en el presente documento, dicha violación se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera justificada 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 sea mediante adiestramiento, dispensado 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 que 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 a 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 inicial sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA 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 ésta le exija. **PARÁGRAFO**. En caso de que el TRABAJADOR se negare a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será suficiente para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, su ministrar, 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, subordinadas, matrices, subsidiarias, 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 llegare a conocer sino que se abstendrá de utilizar dicha información para el beneficio 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 acuerdo con el numeral 6° del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. 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.

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 además de la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y provienen 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 a Terrorismo tenga implementados 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 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 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO SEGUNDO**. LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la empresa como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCION 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. **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 legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 28 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 teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

CC.

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

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 15 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 consecuencia la MEDITERRANEA DE CATERING SAS declara que los activos relacionados en el inventario de cocinera, restaurante, mantenimiento y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad (de lo que les dare 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 las instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física o financiera en 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 area, informando 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, asumiré las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de las instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente el 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 contra los periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EMPLEADOR para que realice pruebas de alcohol orina, de sangre, de orina, poligrafias 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 tomara como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo las que formarán parte integrante de este contrato.

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

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

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.054-1

TRABAJADOR.

CC. 1102354371

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

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

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LESLY KATHERINE SIERRA RIVERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1005335906
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $: 1'160.000 Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 15/08/2023

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 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 terceras de todas aquellas informaciones que llegue a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar personalmente las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes le 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, dadivas y demás por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores con los que llegue directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar a la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar de elementos, los materiales, la maquinaria, la mobiliaria 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, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar el teléfono de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp4, mp4 o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de sonido, 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. De 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 todo el (los) día (s) 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 inmediato 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 calificados en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A no sustraer y entregar a su superior jerárquico en buen estado cosa que sea ajena 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 oportunamente y por escrito, si 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 aceptadas, a no causar escándalos, a evitar rumores y comentarios mal intencionados 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, mismo 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 promover, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las áreas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT 901.371.354-1
YO SI SOS
Nombre: _____ CC
Nombre: _____ CC

TRABAJADOR

Lesly Sierra
cc 1005335906 p/q.



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 trata los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Si solera 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 ni prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni en 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 contribuciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salario 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 extralegales y/o cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y/o 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 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 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, pacto 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. Trabajadores 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 lo acordado expresamente por 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. **PARÁGRAFO. LUS 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 será oportunamente enterado y consultado, a fin de estar en disposición de adaptarse a la programación o la emergencia surgida.

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 COMPAÑÍA 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 el cambio 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 esta entendido la base, lo anterior debe tomarse en la que corresponda lo aquí dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se llegaren a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA sobre las razones que hicieren necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa. PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un requisito para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adoptarse personal 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 le confía.

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

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

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en estos que formaran 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. Tanto con se dará por finalizado este contrato se tomará unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde esta prestando su servicio, esta misma se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa así como la equidad que esta realice para que el TRABAJADOR no 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, cesión, traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que naturalmente 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 se 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 asignaciones asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato por la empresa contratante en el Numeral 2 características de 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 levantamiento 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 manejara 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 rango 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 el, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T modificado por el Art. 8° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.071.334-1

TRABAJADOR:

Lesly Katherine Serna
cc. 1.060.338.966 pta

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no) concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de 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 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, 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 539 del Código de Comercio en concordancia con el artículo inciso 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 esas invenciones, mejoras, diseños o esquemas, reservándose 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 127 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial recibida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR incluye y compensa la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y cesantía 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 considerarán y aceptarán 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 DATOR PERSONALES. EL TRABAJADOR remite que autoriza y faculta a MUNDO 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, sumiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que éste suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia, y en general cualquier 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 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 la actividad a desarrollar lo exija 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 solenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR hacen parte de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre EL TRABAJADOR hacer 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 cordialmente a EL TRABAJADOR, respetando su dignidad y creencias religiosas y políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración convenida en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes escolares 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 computo, 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 y motivo de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas aquí podrán ser empleados para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo que el cobro una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965 (el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.), el TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas el momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente medio 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, primas 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 declaran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero ni 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 destrucción para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

TRABAJADOR:

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

cc. 1065 355 906 pta

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **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 riesgos, 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 ellas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO**. EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo con 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 entenderá como 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, especialización 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 y 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 saldos a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DÉCIMA 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 que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la practica 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 medicos 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 obligará durante la vigencia del presente contrato y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, sustituir, atender, 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 a la 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 lo preserve clausula. 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 será causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta obligación de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración de contrato de trabajo suscrito entre las partes y cinco (5) 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 o 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 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 de TRABAJADOR 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 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 de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles a las cuales 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 además disciplinariamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o colaboren en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCION 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. **PARAGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente clausula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

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

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

TRABAJADOR.

Lesly Katherine Sierra
CC. 1005337906 plc



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 declara 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 le daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, seré asumidas por mi el costo (salvo lo derivado normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, es mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar mi mes me comprometo a informar y diligenciar ella para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe. AUXILIAR DE BODEGA en área, autorizando cualquier tipo de descuento requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo asumiré las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, descontando 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, psicofísicas o cualquier otra que sea necesaria, en los días y hora que EL EMPLEADOR determine.
PARAGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas o solicite al EMPLEADOR se considere como falta grave que da 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 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 de medico de egreso, si no lo hubiere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Leidy Katherine Suarez
CC. 1005 355 406 pla

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC. _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA C.C. N°. 91.511.502**
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LINA MARCELA ARENAS SANTAMARIA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37860589
Oficio que desempeñara: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR** de datos e identificación como se encuentra indicado antes por medio del presente convenio se 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 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 fiel y diligentemente las normas, políticas o reglamentos que el 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 llegue 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.) Cuidar 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 maquinas equipos de cómputo equipos telefónicos y las del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y compañerismo en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en las puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, guardando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes a en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestara 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 dadivas, comisiones, honorarios, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, las materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumpla por 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 o 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 exclusivamente las prendas y elementos de protección durante el cumplimiento de su labor quedar de 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, 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.) 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 turnos y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anormalidad o situaciones que le impida 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 las sitios de descanso asignados por la empresa. 20.) A abstenerse de realizar actos dañinos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior (empleador) en buen estado o cosa que sea de ada la cuidada 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 escándalo, a evitar rumores y comentarios intolerancias 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 dejar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de cierres especiales programados por la entidad. 26.) A no ausentar días, 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 sitio de trabajo, ni en las horas de descanso. 29.) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal A) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR

C. Conte Duarte R.T.F VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Bucaramanga CC 37860589

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre _____ CC: _____
Nombre _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se entenderán incluidas las remuneraciones dominicales y festivas de que tratan las Capitulos I, II y II del Titulo VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO.** Se aclara y se establece que en los casos en que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable el 82.5% de dicho ingreso, 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 ni prestacional 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 aportes a la seguridad social de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y tanto lo señalado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador de, 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 concurrente o reconocimiento por cumplimiento a condiciones de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponde a lo salario 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 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 estipulación en contrario contenida en convención, pacto colectivo o fallo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deberán trabajo 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 semiautónomos, 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 las horas 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, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas según lo An. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que su jornada semanal en una jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. LAS 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 cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consiente, a fin de atender disposiciones de autoridades y la programación previamente establecida.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que sea ordenado 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 llegaren a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hayan necesario su traslado, sin que esto genere costos adicionales para la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una cláusula esencial para las partes toda vez que la misma explica 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 atenderse personal y favorablemente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y de la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA. DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato será la indicada en la parte inicial 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. Tercero Numeral 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, fallos arbitrales y las que expresamente convengan celebrar 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 novena del presente contrato. También se dará 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 dar por terminado por justa causa, así como la solicitud que este 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 parte, cláusula, desistimiento tratado en la Unidad operativa y/o nivel social de la _____ en lo que desempeña su labor y 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 carácter, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por cualquiera de 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 los establecidos 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 obligaciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa usuaria en el Numeral 3 correspondiente 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 estado de seguridad que se requiera en la unidad de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales ordenadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo o oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos. Si indujeren 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 de servicios serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T

EMPLEADOR

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.171.354-1

TRABAJADOR:

cc. 37 866 589

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar a EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y cada una de ellas incluirá 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. Igualmente convienen las partes que en todo lo que crea, inventé, descubra, desarrolle o perfeccione EL TRABAJADOR, por acuerdo del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de estipulación alguna de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22 del 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 esas invenciones, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o desarrollador si así lo exige. **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 en el numeral 1° del artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial retribuida 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 aquí cedidos, toda vez que los objetos sobre los cuales recaerán 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 considerarán 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 20 de la Ley 1450 de 2011 los derechos patrimoniales que se deriven de las mismas pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que antes de y durante la fecha de firma de este contrato, suministró a EL EMPLEADOR la información personal que éste ha solicitado y continuará suministrando 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 sensibles de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes capturadas 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 mismos que sean necesarios, tales como: actividades relacionadas con su documento de identificación, nombre, identificación, nacionalidad, país de residencia, ocupación, lugar de nacimiento, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y en general cualquier información que se encuentre en 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 a través de los cuales accede a la actividad encomendada en el cargo y en general el lugar de trabajo para registrar 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 las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las marcas, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En especial de, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las marcas, 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 legalizar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus marcas, filiales y subsidiarias. **PARAGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que solenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR o bien esta información sean recogidas y almacenadas y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre EL TRABAJADOR (la) de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos contará 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 la 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 tramitarlas 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) Prevenir a cualquier persona del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su cumplimiento estricto. d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo establecidos. 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 término 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 todas las demás que señale la ley y en la Reglamentación del 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, así también mueble 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 cuidado y custodia 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 mientras dure la terminación de contrato de trabajo. Adicionalmente las partes acuerdan que las herramientas solo 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 la falta grave de sus obligaciones así como lo indica el 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 descontado el valor comercial del bien de la suma que la de atender (por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal eventuales, incentivos o cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en virtud 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 sea 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 prestaciones sociales a la que tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y/o días de cesantía, seguro de naturaleza extralegal, eventuales incrementos 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 herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo y en este sentido las Partes declaran que no constituyen remuneración alguna ni salario en dinero ni en especie ni servirán para pagar salario, prestaciones, parafiscal o indemnizaciones conforme la previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogó los Artículos 128 y 129 del C.S.T, en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR.

CC. 37 900 589 BUCARAMANGA

INDICE DERECHO

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

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse que le pueda impedir ser objetivo en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando el cumplimiento de la misión 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, afinidades 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 amorosas de estas como lo son las uniones libres e maritales 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 comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte 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 adiestramiento 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, 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 las demás obligaciones y prohibiciones a cargo de 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 son prestar 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 medica sea tramitada y avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. EXAMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos de salud ocupacional periódicos de ingreso, que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral exija la ley. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos y 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 obliga durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa (divulgar, vender, suministrar, prestar, dar, copiar, remover, reproducir, depositar, 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 y subordinadas, matrices, subordinadas, relacionadas o vinculadas, personas naturales, accionistas, 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 acuerdan que se considera confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subordinadas, relacionadas o vinculadas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este, sobre el cual tenga acceso EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, específicamente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de la cadena. Por tal motivo, EL TRABAJADOR se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer sino que se abstendrá de obtener dicha información para la potencial 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 la debida 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 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 acuerdo con el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por las aportes entre las partes. La anterior sin perjuicio de las sanciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta obligación de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y sesenta (2) 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 o ocupación ordinarias y la suscripción del presente documento son de legítima y libre procedencia y ordenada y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en asuntos de activos o financiación al terrorismo. En consecuencia a lo anterior, el TRABAJADOR 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 la normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que hacen parte integral del presente contrato. El incumplimiento 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 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 que le vincula 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 disciplinarias a las cuales haya lugar. **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 participará administrativa y disciplinariamente cuando sea conveniente a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o colaboren 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 acuerdan que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios a otras empresas, 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 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, entiéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

C.C. 37.861.589
Bucaramanga

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de que por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, este 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 vajilla, restaurante, menaje cocina y equipo, ubicados en los diferentes lugares operativos de donde estoy bajo mi responsabilidad, por lo cual se dará un uso especial 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 causado o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia en el cumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, es 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 legalizado y firmado por el jefe inmediato. AUXILIAR DE BODEGA de la cual manifiesto cualquier tipo de vasos, loza en general, cubiertos, copas, etc. Dado que la omisión de estas disposiciones es sancionable como lo fija por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la pérdida de los bienes mencionados. Al asumir 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 faltante, descontando de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL: Con el fin de realizar controles derivados EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de campo, de orina, psicológicas o cualquiera otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicarlas 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 iniciada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a integrar dentro de los 3 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional, médico de ingreso, sino cumple así no ya a la empresa el cumplimiento de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En conformidad de las partes, se firman dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en esta ciudad de FLORIDABLANCA, a los (1) días del mes de ENE del año 2023.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

CC. 37 860 589

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N.°: 91.511.552
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 60 Floridablanca. Santander**
Nit. **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LUZ DARY MANOSALVA NIÑO
Documento de Identidad: Tipo: CC Número: 37617974
Oficio que desempeñará. AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1.160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2022)
Fecha de terminacion de labores: (DIA/MES/AÑO) 16/06/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes citados 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 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 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 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 dar el uso adecuado a los instrumentos, las maquinas equipos de computo, 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 subalternos, los clientes o en general con cualquier 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 dadivas y demás por parte de los contratistas de la empresa ya que 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 en general. 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 o consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y producción cerca 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 asignado, obligándose a cumplir con las ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anormalidad o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la consecuencia de la misma. 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso a los 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 a cualquier título 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 autorizados 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 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, 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, acepta 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 al numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR

Luz Dary Manosalva Niño
CC 37617974

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre: _____ CC _____

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 trata los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se declara 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 trata 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 ni 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, valicos 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, educación o vivienda, transporte y vestuario, se entenderán estos 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 contribuciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90 en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasional, extralegal 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 no salarial por auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y 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 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, pacto 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. E. 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 ejecutado como queda dicho. Tratándose de trabajadores 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 cambio de horario cuando lo estime conveniente. Por 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, en el cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente a fin de estar en disposición de acatarlo según 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 antes indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y alejada del recinto laboral, 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, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con la disposición en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se hagan 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 costos 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 con lo tal EL TRABAJADOR conoce 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 equivalente a la quincena 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 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 misión de prueba donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esto una causa 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 decencias 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, desplazamiento 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 aviso, 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 a y violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro de 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 exigencias del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

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

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.954-1
TESTIGOS
Nombre _____ CC: _____
Nombre _____ CC _____

TRABAJADOR:

Luzdori Maldonado Nuñez
cc 37 619 974



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 esquemas, 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 apoyará 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 esto genere obligación al pago de compensación adicional a la pactada en el presente contrato. Las partes expresamente convienen que todo trabajo que cree, invente, desarrolle, entregue 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, 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 esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respondiendo el carácter de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o diseñador, 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 cobija 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 esquemas, ya sean patentables/registrables 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 habituales de EL TRABAJADOR por lo que conforme lo establecido en el artículo 21 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.

DECIMA 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 le 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 mismos 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. **PARAGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de tratar los diagnósticos, pronósticos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario para 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 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 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 jurisprudencias 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 reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales se pide alguno de los ramos anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DECIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice a alcance del servicio su salud y su seguridad personal; b) Tratar cortésmente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR, a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que consten 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 computo, 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 entregarán bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR, igualmente la perdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos que utilice una leza grave mediata 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 a la debida 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, la 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 entregados al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y portanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su vínculo de trabajo por cualquier causa. En caso 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, declara y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a 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, en este sentido las Partes refieren que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, no tendrán incidencia salarial, prestacional parafiscal o indemnizatoria conforme lo prevalo 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 razones de herramientas de trabajo que le da el EMPLEADOR por mera operatividad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de menoscabo para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

CARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901 371 354-1

TRABAJADOR:

Jose Jony Manosalva Niño
CC. 37 617 946

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 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, actividades 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 matrimoniales entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no solo debe evitar ventajeros conflictos de intereses, sino toda apariencia de conducta 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 códigos de conductas que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla por alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR

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, dispuesto 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, y 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. Igualmente se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del 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. 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, descuente el valor de las obligaciones o deudas 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 validas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR

DECIMA OCTAVA EXÁMENES MEDICOS. 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 y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, vender, suministrar, entregar, publicar, copiar, remover, reproducir, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas o firma 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 la de conformidad con el numeral 6 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. 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 seis (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 de presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrar con 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 hemos puestas en 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 este dicho marco o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a sus obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente con las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones 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 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, amonestará 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, FINANCIACION 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 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 la falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

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

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Luz Dary Mosquera Nuñez
cc. 37 617 974



INDICE DERECHO

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

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, 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, vajillas, mobiliario, maquinaria y equipo, ubicados en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por la cual los daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para este tipo de elementos, en consecuencia, serán asumidos por mí el daño (aseo) el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos 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 el mes me comprometo a inquirir y diligenciar acta para el mantenimiento de activos cobrados por el gerenciado y firmada por el Jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área autorizando cualquier tipo de traslado siguiendo para tales efectos, 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 las instrucciones correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRANEA DE CATERING SAS a descontar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi haber.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACIÓN ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, polígrafos 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 SÉPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores a orden para la realización de su examen ocupacional de egreso, si no hubiere 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 10 días del mes de 04 del año 2023.

EMPLEADOR:

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

TRABAJADOR:

Wilson Manosalva N.
CC. 37617074

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA** C.C. N°: 91.511.562
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371 354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LUZ MARINA BELLO DIAZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1102368676
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual $1´160.000Salario en letras: UN MILLON CIENTO SESENTA MIL PESOS MCTE
Forma de pago: Mensual vencido dentro de los Diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 11/04/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 18/06/2023

Entre las suscritas 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 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 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 empleado , 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 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, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria y 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 o hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de sonido, 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 o venta de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para llamadas 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 asignado, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente. 18.) A informar al jefe directo o al Departamento Humano toda anomalía o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de requisas 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 cuidar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o 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 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 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 de. 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 esparcimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si el fin de ello es el lucro. 27.) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato alimentos de los corredores de las cocinas o de las bodegas. 29.) A no producir, comercializar, patrocinar 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 todos 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, 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 numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1965

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371 354-1

TRABAJADOR

Luz Marina Bello Diaz
CC 1102 368676
Piedecuesta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC _____
Nombre _____ CC: _____

SEGUNDA. REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará a 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 VI 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 ylo prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de aportes 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 los beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de aportes laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salario 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 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 beneficios 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 la ley legalmente debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley salvo acuerdo en contrario contenido en convenciones, pacto 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 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 ejecutado inmediatamente, no haya sido aprobado como tiempo dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por acuerdo expreso o escrito 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 descansos entre las secciones de la jornada no se computen 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 acceder 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 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 le empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se este ejerciendo la labor, o cuando deba cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumirá las eventuales cambios que se llegaren a requerir sobre el particular para lo cual bastará la notificación oportuna y por la que hagа LA EMPRESA, sobre las razones que hagan 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.

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 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 enunciadas en los Arts. 62 y 63 de C.S.T. modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el mismo se califiquen como graves en el (los) reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, esta contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que haga alguno 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, desalojo, traslado de la unidad operativa y/o nivel servicial 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 de presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obtenerse 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 se 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 actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa mencionada 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 avanderia según corresponda y de las cuales el trabajador conoce plenamente. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado o estas no cumplan satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación del 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 cambios 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 sufragados 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 901.371.353-1

TRABAJADOR.

Luz Marina Bello Diaz
cc. 1102368676



INDICE DERECHO

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

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto de misma, 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 solemnidades 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, salvo que previamente convenga las partes que todo o cualquier invento, descubrimiento, desarrollo o mejora EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato pertenezca a 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, 23, 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 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 139 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración que es reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contempla la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionada, 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 entenderán 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 las mismas pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA. DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autoriza y autoriza a Tulum de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, 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 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 estos fines y otros que sean necesarios relacionados con 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 tenerse como relacionada con datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos o controles dispuestos para el ingreso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general, cuando ello sea necesario para registrar 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 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 lo más 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.

DECIMA 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, sin 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 apordada 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. **PARAGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o deterioro es de exclusiva responsabilidad del TRABAJADOR, quien será responsable de cualquier pérdida, daño o deshabilitación de los elementos constituye una falta grave mediata 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, cualquier 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 reducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en virtud del contrato de trabajo o al momento de la liquidación del mismo de cualquier otro tipo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen a EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su vínculo 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 acto 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 su contrato de trabajo o en cualquier caso. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario en beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo y en este sentido las Partes declaran que no constituyen retribución alguna ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria en ninguna de sus formas lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-4

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello Diaz
cc. 1102358626

INDICE DERECHO

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

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación en la cual puede encontrarse una persona que le impide proceder objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no 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 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, 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 de 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 deberes 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 que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad medica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MEDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR estime en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral éste 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, ofrecer, 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, 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 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 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 acuerdo con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordado entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones de las cuales puedan empoderarse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación a terrorismo. En consecuencia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acata 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 confidencialidad exigida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que le sean puestas en conocimiento de 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 contraídas en virtud del contrato de trabajo y generará que 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 eventualmente judicialmente a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o colaboren 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, no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

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

EMPLEADOR:

CARLOS ANDRES CLARTE VALENZUELA
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRANEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-4

TRABAJADOR:

Luz Karina Bello Diaz
cc. 1023568676

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

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 de MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo ubicados en las diferentes áreas donde labore 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 pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos impartidos para 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 del cambio diligenciado y firmado por el jefe o AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de descuento laboral para dichos activos; caso que la omisión de estas disposiciones se 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 MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, descontando de mis salarios y prestaciones sociales o cualquiera otras 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, fotografías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y horas 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 asegurar dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

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

EMPLEADOR:

Carlos Duarte

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

TRABAJADOR:

Luz Elena Bello Diaz
cc. 1102360676

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ CC: _____

Nombre: _____ CC: _____