CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO
TRABAJADOR DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO

Nombre del Empleador:	BOGA INGENERIA S.A.S
Representante Legal:	EDUARDO MANRIQUE LAMUS
NIT:	900.494.646 CL 48 N° 33-25 AP 101 BRR
Dirección	CAUDAL COLMENARES MARTINEZ
Nombre del Trabajador:	ADRIAN ARTURO
Tipo y número de identificación:	ID 20.449.054
Cargo:	TECNICO SUPERVISOR
Salario Mensual :	SMMLV
Periodo de Pago:	Quincenal
Fecha Firma Contrato	19 DICIEMBRE 2022
Fecha Inicio labores:	19 DICIEMBRE 2022

Entre los suscritos BOGA INGENERIA S.A.S. (en adelante **"El Empleador"**), representada legalmente por **EDUARDO MANRIQUE LAMUS**, y **ADRIAN ARTURO COLMENARES MARTINEZ**(en adelante **"El Trabajador"**), identificados como aparece en el encabezado del presente documento hemos convenido celebrar un contrato individual de trabajo a término **INDEFINIDO,** que se regirá en general por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y en particular por las siguientes disposiciones:

CLÁUSULA PRIMERA.- OBJETO.- EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de **AUXILIAR** así como la ejecución de las tareas ordinarias y conexas al mismo, comprometiéndose EL TRABAJADOR a poner toda su capacidad intelectual y la experiencia que posee, para el adecuado desarrollo y desempeño de las funciones propias del cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes.

CLÁUSULA SEGUNDA.- OBLIGACIONES.- Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. Guardar la más absoluta reserva en cuanto a la información relacionada con las actividades, clientela y organización de la empresa. No podrá revelar a ninguna persona y mucho menos a la competencia los secretos, técnicas y demás asuntos que en razón a su competencia tenga conocimiento, así mismo se deja claramente establecido que esta confidencialidad se debe guardar durante toda la vigencia del presente contrato de trabajo, y aún después de terminado el mismo
2. Realizar sus labores de acuerdo con las atribuciones y limitaciones que precise el EMPLEADOR.
3. Valorar y controlar su labor para asegurarse de que alcancen los objetivos previstos.
4. Prestar a EL EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo y su servicio exclusivo en el desempeño de todas las funciones propias del cargo asignado, observando en su desempeño el cuidado y la diligencia necesarios y comprometiéndose a incorporar todos sus conocimientos en la materia, en el ejercicio o ejecución de sus funciones o labores.
5. De manera expresa el EMPLEADO se compromete a prestar el servicio antes dicho, personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare El EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren. Por tanto, las partes convienen en que el EMPLEADOR podrá, en cualquier tiempo, asignarle a El TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos y/o destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, bien a su servicio directo, bien al de cualquiera de las empresas o sociedades de las cuales esta sea agente, socio, filial, afiliada, contratista o contratante, traslado y modificaciones que El TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado, quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija mensual pactada, ni menoscabo de sus derechos fundamentales, no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR.
6. No prestar sus servicios, directa o indirectamente, a otras empresas o empleadores, ni trabajar por su cuenta en el mismo oficio, sin importar la naturaleza del vínculo en

Powered by CamScanner

virtud del cual se presten dichos servicios, durante toda la vigencia del presente contrato.

7. Suministrar todo aporte de trabajo que fuere necesario, dentro de sus funciones o labores, para la organización o funcionamiento de la empresa, consagrando toda su capacidad y actividad al progreso de la misma o con el objeto de que aumente la producción o mejore la calidad de esta.
8. Guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas, la discreción, confidencia, sigilo y lealtad que debe a EL EMPLEADOR, absteniéndose por lo tanto de revelar cualquier secreto o información confidencial que llegare a su conocimiento por razones o no de su oficio, sobre las operaciones, procedimientos industriales o técnicos o comerciales, de informática, o cualquier otra clase de información que pueda perjudicar los intereses de EL EMPLEADOR.
9. Devolver oportunamente y en las condiciones en que le fueron entregados (salvo el deterioro natural por el normal uso) los bienes, muebles y enseres que le sean asignados o puestos bajo su responsabilidad para el ejercicio de las funciones para las cuales ha sido contratado.
10. Entregar oportunamente de conformidad con las instrucciones y los procedimientos establecidos, todos los equipos, valores, documentos, sumas de dinero y demás, que con destino a EL EMPLEADOR reciba de terceros en ejercicio de su cargo;
11. Consagrar toda su actividad en el desempeño de sus funciones, absteniéndose de ejecutar labores u ocupaciones que puedan entorpecer dicho desempeño o menoscabar su rendimiento laboral, así como todas aquellas que emanen de la naturaleza de la labor contratada;
12. Mantener rigurosamente un comportamiento moral y ético con sus superiores y demás compañeros de trabajo.
13. Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios de cualquier índole;
14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que amenacen las personas y las cosas de EL EMPLEADOR.
15. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en la ley y los reglamentos, en particular en el reglamento de higiene y seguridad industrial vigente para la empresa.
16. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales;
17. Emplear los elementos de vestuario y/o protección (EPP) que le indique EL EMPLEADOR o que determine la legislación vigente, en consideración a la naturaleza y características de los servicios contratados.
18. Utilizar y hacerlo correctamente, los elementos que EL EMPLEADOR le suministre para la realización de su trabajo.
19. Abstenerse de laborar bajo los efectos del alcohol y/o sustancias enervantes del sistema nervioso central, o de consumir o promover su consumo por terceros en las instalaciones de la empresa, salvo el consumo de bebidas alcohólicas auspiciado por la compañía en el marco de eventos sociales, siempre que su consumo no sea excesivo y no esté prohibido por la ley.
20. Cumplir cabalmente con las disposiciones legales y las normas internas, como el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Código de Ética y las demás que sean establecidas por la organización.
21. Asistir puntualmente al trabajo asignado.
22. Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen.
23. Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del EMPLEADO hacer entrega de su cargo a través de una ACTA DE FINALIZACIÓN, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, la organización iniciará las acciones legales pertinentes por los perjuicios causados.

Powered by CamScanner

PARÁGRAFO PRIMERO: En razón a las funciones desempeñadas por EL TRABAJADOR es su obligación especial guardar la más absoluta reserva en cuanto a la información relacionada con las actividades, clientela y organización de la empresa. No podrá revelar a ninguna persona y mucho menos a la competencia los secretos, técnicas y demás asuntos que en razón a su competencia tenga conocimiento, así mismo se deja claramente establecido que esta confidencialidad se debe guardar durante toda la vigencia del presente contrato de trabajo, y aún después de terminado el mismo.
PARÁGRAFO SEGUNDO: CUALQUIER VIOLACION DE ESTAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES SE CALIFICA COMO FALTA GRAVE Y DARÁ LUGAR A LA TERMINACION UNILATERAL Y CON JUSTA CAUSA POR PARTE DE EL EMPLEADOR DEL CONTRATO DE TRABAJO.
PARÁGRAFO TERCERO: Las funciones asignadas son de tal naturaleza que hacen que el cargo desempeñando por EL TRABAJADOR sea calificado como de Dirección, Confianza y Manejo, y por lo tanto no tendrá límite en su jornada de trabajo.

CLÁUSULA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS. Información expresa del EMPLEADO: el **EMPLEADO** manifiesta expresamente como condición esencial para la firma de este contrato, que no ha tenido vínculos directos ni indirectos con actividades tales como el terrorismo, la subversión, el tráfico de estupefacientes o la delincuencia común y es justa causa suficiente para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del **EMPLEADOR**, el hecho de que el **EMPLEADO** no haya suministrado información verídica al respecto, como también información inexacta en su hoja de vida o documentos presentados previamente a la firma del contrato, los cuales hacen parte integral del mismo.

CLAUSULA DE AUTORIZACIÓN: Teniendo en cuenta la alta responsabilidad asumida, el EMPLEADO autoriza de forma expresa y permanente que le sean practicadas pruebas y exámenes de alcohol y/o drogas alucinógenas, en cualquier momento y durante toda la vigencia de contrato

CLÁUSULA TERCERA: REGIMEN DISCIPLINARIO: En caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas, contenidas en la cláusula segunda del presente contrato, en el manual de funciones y el reglamento interno de trabajo, el trabajador será suspendido de uno a ocho días por primera vez y hasta por sesenta días por segunda vez, siempre y cuando no sea una causal de terminación de contrato.

CLÁUSULA CUARTA.- JORNADA DE TRABAJO.- Por razón de las funciones que realiza el TRABAJADOR está excluida de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepase el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por el EMPLEADOR.
Si por cualquier circunstancia el TRABAJADOR presta sus servicios en día dominical o festivo no tendrá derecho a sobre remuneración alguna si tal trabajo no hubiere sido autorizado por el EMPLEADOR previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de una manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito a la mayor brevedad al EMPLEADOR o a sus representantes.

CLAUSULA QUINTA. SALARIO Y FORMA DE PAGO. EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios, el salario indicado en la parte superior del presente documento, pagadero en los términos allí previstos. El pago incluye la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I , II y III del Título VII del C.S.T.
PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que en los casos en 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 dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VIII del C.S.T.

Powered by CamScanner

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario por concepto de bonificaciones por mera liberalidad, alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considera tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la Ley 344/96.

PARÁGRAFO TERCERO: EL EMPLEADOR determinará la forma de pago del salario, sin embargo, en principio, se reconoce y acepta que EL EMPLEADOR efectúe el pago de salarios y demás emolumentos derivados de la relación de trabajo, mediante consignación en cuenta bancaria de ahorros o corriente a nombre de EL TRABAJADOR, quien acepta la validez y eficacia del pago por medios electrónicos y se compromete a realizar todas las gestiones y a cumplir todas las condiciones para que EL EMPLEADOR pueda ejecutar el pago, así mismo se compromete a acatar las condiciones de prestación del servicio que establezca la respectiva entidad bancaria.

PARÁGRAFO CUARTO: De manera especial se resalta que los auxilios y beneficios que ha venido concediendo **EL EMPLEADOR** de manera quincenal son de carácter temporal y no prestacional, pues están sujetos, entre otros factores, a que exista la disponibilidad presupuestal que permita su cobertura, por lo cual **EL TRABAJADOR** acepta de antemano la regulación expresa que dé la organización a través de sus normas de empresa.

CLAUSULA SEXTA, TRABAJO NOCTURNO SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo nocturno suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunera conforme lo dispone expresamente 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 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, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

CLAUSULA SEPTIMA. DURACION DEL CONTRATO-PERIODO DE PRUEBA. La duración del presente contrato es a término indefinido y el periodo de prueba es de dos (2) meses., de acuerdo con lo establecido en el Art. 78 del C.S.T. Por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

La duración del presente contrato es la establecida en este documento.

CLAUSULA 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 de EL EMPLEADOR, por aquellas faltas que cometa EL TRABAJADOR que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demaś documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos convenciones colectivas,

Powered by CamScanner

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 contenidas en la Cláusula Segunda del presente contrato.

CLAUSULA NOVENA. EFECTOS. El presente contrato deja sin efecto cualquiera otro contrato verbal o escrito que se haya podido haber celebrado entre las partes y a su vez, EL TRABAJADOR manifiesta que no se encuentra vinculado con EL EMPLEADOR mediante contrato anterior y en caso de haber existido, a la firma del presente contrato acepta la terminación de cualquier vínculo contractual, así como, que el EMPLEADOR canceló todos los derechos ciertos y satisfizo todos los derechos inciertos, que pudiera tener a su favor.

CLAUSULA DÉCIMA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR ACTUALIZACIÓN DE DATOS: EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modifico el 65 del C.S.T. a fin de que la empresa le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o a la terminación de su contrato de trabajo; se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teléfono, celular, etc., teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. El incumplimiento a lo anterior, exime al EMPLEADOR de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la Ley 789 de 2002, al igual que las normas concordantes de la Legislación Laboral vigente

CLAUSULA DÉCIMA PRIMERA 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 los turnos y jornadas de trabajo, el lugar y ciudad donde se preste el 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, 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.

PARÁGRAFO: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte integral del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectué la modificación.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este a la Ciudad y fecha que indica a continuación:

MEDELLIN FEC HA: 09 OVIEMBRE 2021

EDUARDO MANRIQUE LAMUS
C.C.:80.407.900
EL EMPLEADOR

Adrian Arturo Colmenares Martinez.
ID 20.449.0.54
EL TRA AJADOR

TESTIGO
C.C. o NIT _____

TESTIGO
C.C. o NIT _____

Powe ed by CamScanner