CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19.46
Nombre del Trabajador:	BENTANCOUR PEREZ YENNI ANDREA
Identificación	1.121.829.927
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE COCINA
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	1 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE COCINA**. La vinculación del trabajador de avance es de un (01) mes de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE COCINA**, para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes, para la cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. cumplir con las normas sanitarias vigentes sobre prácticas de manipulación de alimentos. 2. mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3.Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 4.Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de alistamiento y su debido registro en los formatos establecidos. 5. Realizar la recepción y alistamiento de los víveres e insumos verificando la cantidad y la calidad de los mismos y diligenciando los formatos establecidos. 6. Cumplir con el buen manejo y el adecuado almacenamiento de los alimentos de acuerdo con las características propias de cada uno de ellos. 7. Garantizar una adecuada rotación de los alimentos almacenados siguiendo el

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19-46
Nombre del Trabajador:	BENTANCOUR PEREZ YENNI ANDREA
Identificación	1.121.829.927
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE COCINA
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	1 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE COCINA**. La vinculación del trabajador dura de avance de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE COCINA**, para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes., para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. cumplir con las normas sanitarias vigentes sobre prácticas de manipulación de alimentos. 2. mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3.Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 4.Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de alistamiento y su debido registro en los formatos establecidos. 5. Realizar la recepción y alistamiento de los víveres e insumos verificando la cantidad y la calidad de los mismos y diligenciando los formatos establecidos. 6. Cumplir con el buen manejo y el adecuado almacenamiento de los alimentos de acuerdo con las características propias de cada uno de ellos. 7. Garantizar una adecuada rotación de los alimentos almacenados siguiendo el

trabajo. SEGUNDA: SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cuál es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el

los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/o oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que, sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio

más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEPTIMA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas o odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo T64 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la Institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico

a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidas por la institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalado en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores

biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que toda tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el

cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretada de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día primero (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR
CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Yenni Betancourt
BETANCOURT PEREZ YENNI ANDREA
CC. 1.121.829.927

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	ALVAREZ MOSQUERA WILLIAN ALEXANDER
Identificación	17.423.305
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE COCINA
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000))
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	1 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE COCINA**. La vinculación del trabajador de avance es de un (01) mes de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE COCINA**, para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes., para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. cumplir con las normas sanitarias vigentes sobre prácticas de manipulación de alimentos, 2. mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidos en el cumplimiento de sus labores. 3.Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 4.Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de alistamiento y su debido registro en los formatos establecidos. 5. Realizar la recepción y alistamiento de los víveres e insumos verificando la cantidad y la calidad de las mismas y diligenciando los formatos establecidos. 6. Cumplir con el buen manejo y el adecuado almacenamiento de los alimentos de acuerdo con las características propias de cada uno de ellos. 7. Garantizar una adecuada rotación de los alimentos almacenados siguiendo el

procedimiento de primera en entrar primero en salir (peps), con el fin de evitar pérdidas o deterioro de los mismos, teniendo en cuenta las fechas de vencimiento más próximas para realizar la rotulación de los productos. 8. Preparar los alimentos cumpliendo con el ciclo de menús previamente aprobados, en caso de existir un intercambio, se debe contar con la autorización previa de acuerdo con el procedimiento descrito para intercambios. 9. Preparar alimentos únicamente para los titulares del derecho. 10. Exigir al personal externo que visita las áreas de almacenamiento, preparación y/o participe de la distribución de alimentos en los puntos de servicio, el uso de la dotación y el cumplimiento de las prácticas de higiene y de manipulación de alimentos establecidos en la normatividad sanitaria vigente. 11. Reportar oportunamente daños o fallas en equipos de preparación, refrigeración, congelación y servido de alimentos. 12. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 13. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 14. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 15. Realizar todos los operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 16. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 17. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 18 Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 19. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 20. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 21. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 22. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 23. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 24. Las demás que se le ordenen. 8) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. SEGUNDA: SALARIO; Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengué tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17,5% restante está destinada a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica; auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167. **QUINTA:** Toda trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, sola que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio

más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEPTIMA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la Institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagada o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiada de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico

a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores

biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y en los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no existencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA SEGUNDA:** ÉL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de toda tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el

cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO:** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día primero (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR,
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

ALVAREZ MOSQUERA WILLIAN ALEXANDER
CC. 17.423.305

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	OSORIO ROJAS MARIA
Identificación	40.428.331
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE COCINA
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	1 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE COCINA.** La vinculación del trabajador de avance es de un (01) mes de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE COCINA,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes., para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. cumplir con las normas sanitarias vigentes sobre prácticas de manipulación de alimentos. 2. mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3.Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 4.Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de alistamiento y su debido registro en los formatos establecidos. 5. Realizar la recepción y alistamiento de los víveres e insumos verificando la cantidad y la calidad de los mismos y diligenciando los formatos establecidos. 6.. Cumplir con el buen manejo y el adecuado almacenamiento de los alimentos de acuerdo con las características propias de cada uno de ellos. 7.. Garantizar una adecuada rotación de los alimentos almacenados siguiendo el

procedimiento de primero en entrar primero en salir (peps), con el fin de evitar pérdidas o deterioro de los mismos, teniendo en cuenta las fechas de vencimiento más próximas para realizar la rotulación de los productos. 8. Preparar los alimentos cumpliendo con el ciclo de menús previamente aprobados, en caso de existir un intercambio, se debe contar con la autorización previa, de acuerdo con el procedimiento descrito para intercambios. 9. Preparar alimentos únicamente para los titulares del derecho. 10. Exigir al personal externo que visita las áreas de almacenamiento, preparación y/o participe de la distribución de alimentos en los puntos de servicio, el uso de la dotación y el cumplimiento de las prácticas de higiene y de manipulación de alimentos establecidas en la normatividad sanitaria vigente. 11. Reportar oportunamente daños o fallas en equipos de preparación, refrigeración, congelación y servido de alimentos. 12. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 13. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 14. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 15. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 16. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 17. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 18. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 19. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 20. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 21. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 22. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 23. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 24. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. SEGUNDA: SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato; las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidas sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio

presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los

más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEPTIMA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la Institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de esta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico

a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores

biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el

cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día primero (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

OSORIO ROJAS MARIA
CC. 40.428.331

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	BETANCOUR GARCIA LUZ DARY
Identificación	40.395.569
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE COCINA
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	1 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacías- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE COCINA.** La vinculación del trabajador de avance es de un (01) mes de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE COCINA,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes , para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de lo cual deberá: 1. cumplir con las normas sanitarias vigentes sobre prácticas de manipulación de alimentos. 2. mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3.Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 4.Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de alistamiento y su debido registro en los formatos establecidos. 5. Realizar la recepción y alistamiento de los víveres e insumos verificando la cantidad y la calidad de los mismos y diligenciando los formatos establecidos. 6. Cumplir con el buen manejo y el adecuado almacenamiento de los alimentos de acuerdo con las características propias de cada uno de ellos. 7. Garantizar una adecuada rotación de los alimentos almacenados siguiendo el

procedimiento de primero en entrar primero en salir (peps), con el fin de evitar pérdidas o deterioro de los mismos, teniendo en cuenta las fechas de vencimiento más próximas para realizar la rotulación de los productos. 8. Preparar los alimentos cumpliendo con el ciclo de menús previamente aprobados, en caso de existir un intercambio, se debe contar con la autorización previa de acuerdo con el procedimiento descrito para intercambios. 9. Preparar alimentos únicamente para los titulares del derecho. 10. Exigir al personal externo que visita las áreas de almacenamiento, preparación y/o participe de la distribución de alimentos en los puntos de servicio, el uso de la dotación y el cumplimiento de las prácticas de higiene y de manipulación de alimentos establecidos en la normatividad sanitaria vigente. 11. Reportar oportunamente daños o fallas en equipos de preparación, refrigeración, congelación y servido de alimentos. 12. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 13. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 14. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 15. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 16. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 17. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 18. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 19. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 20. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 21. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 22. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 23. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 24. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. SEGUNDA: SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria; y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio; por muerte de familiares o por calamidad doméstica; auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador, las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la Institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio

más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEPTIMA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico

a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecha personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticias, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO**. El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores

biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el

cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día primero (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Luz Dary Betancourt
BETANCOUR GARCIA LUZ DARY
CC. 40.395.569

corp. Mejor

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	ROJAS MENDOZA DEICY LORENA
Identificación	1.122.127.847
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ASEO
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	01 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ASEO.** La vinculación del trabajador avance es de un (01) mes de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ASEO**, para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes, durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. Usar apropiadamente la dotación suministrada por el contratante y velar por mantener una buena presentación personal. 2 Conservar en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar

higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3. Realizar sus labores diarias cumpliendo con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. 4. Conservar las bodegas de almacenamiento de insumos y materiales organizadas y rotuladas de acuerdo como corresponda a su cargo según la orientación del jefe inmediato. 5. Realizar la recepción e inventario de insumos y herramientas suministrados por el contratante para la debida ejecución de las actividades a su cargo. 6. Informar inmediatamente los hallazgos encontrados en las instalaciones del lugar de trabajo para dar solución en el menor tiempo posible. 7. Reportar oportunamente daños o fallas en equipos y herramientas, o la falta de algún insumo necesario. 8. Apoyar con el lavado de zonas comunes como muros, cubiertas, canales, andenes, portones y demás áreas que se requieran. 9. Realizar limpieza y desinfección de las oficinas, habitaciones, salones, comedores y demás áreas asignadas y velar por que se mantengan aseadas.10. Conservar limpios los muebles, enseres, ventanas, vidrios, cortinas, paredes, extintores y otros accesorios dentro de las instalaciones de trabajo. 11. Limpieza y desinfección de los baños y lavamanos y toda el área de las instalaciones sanitarias de la institución. 12. Clasificación, recolección ruta sanitaria interna y acopio de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos generados dentro de las instalaciones de trabajo asignadas. 13. Lavado de los cuartos de acopio de los residuos peligrosos y no peligrosos. 14. Operación de cuarto de lavandería (recepción y clasificación de prendas; lavado secado, planchado, separación por usuario y entrega de prendas personales; y de todas las prendas usadas dentro de las instalaciones de trabajo como tendidos de cama y demás). 15. Cuando la dirección lo requiera se debe prestar apoyo de servicio de cafetería en reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo. 16. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 17. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 18. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 19. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 20. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 21. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 22. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 23. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 24. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 25. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 26. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 27. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 28. Las demás que se le ordenen. 8) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los

trabajo. SEGUNDA: SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARAGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador: las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el

que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario

para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEPTIMA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la Institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una

sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la Institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de

la institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá

presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las

obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN
UN MAÑANA MEJOR

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día primero (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR,
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Loiana Rojas M

ROJAS MENDOZA DEICY LORENA
CC. 1.122.127.847

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	CHIVATA RODRIGUEZ ZULMA EDITH
Identificación	30.946.634
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ASEO
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	01 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ASEO.** La vinculación del trabajador de avance es de un (01) mes de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ASEO,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes, durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. Usar apropiadamente la dotación suministrada por el contratante y velar por mantener una buena presentación personal. 2 Conservar en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas

higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3. Realizar sus labores diarias cumpliendo con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. 4. Conservar las bodegas de almacenamiento de insumos y materiales organizadas y rotuladas de acuerdo como corresponda a su cargo según la orientación del jefe inmediato. 5. Realizar la recepción e inventario de insumos y herramientas suministrados por el contratante para la debida ejecución de las actividades a su cargo. 6. Informar inmediatamente los hallazgos encontrados en las instalaciones del lugar de trabajo para dar solución en el menor tiempo posible. 7. Reportar oportunamente daños o fallas en equipos y herramientas, o la falta de algún insumo necesario. 8. Apoyar con el lavado de zonas comunes como muros, cubiertas, canales, andenes, portones y demás áreas que se requieran. 9. Realizar limpieza y desinfección de las oficinas, habitaciones, salones, comedores y demás áreas asignadas y velar por que se mantengan aseadas.10. Conservar limpios los muebles, enseres, ventanas, vidrios, cortinas, paredes, extintores y otros accesorios dentro de las instalaciones de trabajo. 11. Limpieza y desinfección de los baños y lavamanos y toda el área de las instalaciones sanitarias de la institución. 12. Clasificación, recolección ruta sanitaria interna y acopio de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos generados dentro de las instalaciones de trabajo asignadas. 13. Lavado de los cuartos de acopio de los residuos peligrosos y no peligrosos. 14. Operación de cuarto de lavandería (recepción y clasificación de prendas, lavado secado, planchado, separación por usuario y entrega de prendas personales; y de todas las prendas usadas dentro de las instalaciones de trabajo como tendidos de cama y demás). 15. Cuando la dirección lo requiera se debe prestar apoyo de servicio de cafetería en reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo. 16. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 17. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 18. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 19. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 20. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 21. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 22. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 23. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 24. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 25. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 26. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 27. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 28. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su

trabajo. SEGUNDA: SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley; las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a

y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservado y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la Institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos,

financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEPTIMA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la Institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera

vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la Institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34.

Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el

medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuándo así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los

requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día primero (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Zulma Chivata R

CHIVATA RODRIGUEZ ZULMA EDITH
CC. 30.946.634

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	DORA LILIANA LEONEL TUNJANO
Identificación	1.122.118.520
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ENFERMERIA
Salario:	UN MILLÓN SEISCIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS M/CTE ($1.671.144)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	01 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ENFERMERIA.** La vinculación del trabajador dura la ejecución del 60.2 % de avance de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de Un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ENFERMERIA,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. realizar actividades de cuidado, asistencia y acompañamiento a las actividades cotidianas que realizasen los adultos mayores donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META" . 2. realizar el proceso de tendido de camas en los pabellones. 3. Realizar la debida limpieza de los elementos empleados para la realización de

curaciones. 4. Realizar aseo y limpieza de los adultos mayores residentes en el centro de bienestar 5. Realizar el proceso de paladeo a los adultos mayores que por motivos de salud estén imposibilitados en realizar dicha actividad. 6. Realizar el proceso de entrega y dispensación de las raciones contempladas en el convenio de asociación 663 de 2022. 6. Administrar medicamentos por vía oral, inyectología, toma de muestras, así mismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en casos de usuarios con patologías graves. 7. Hacer el proceso de toma de signos vitales, peso, talla, pruebas de glucometría. 8. Realizar labores de mantenimiento de piel y protección de escaras, corte de uñas y aseo en general. 9. Solicitar oportunamente los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. 10. Realizar trámites médicos a los adultos mayores en las diferentes entidades prestadoras de los servicios de salud del departamento. 12. Estar presto a desarrollar actividades como técnico auxiliar en enfermería en cualquiera de los centros vida. 12. Apoyar las actividades y asistencia de rutas municipales e intermunicipales. 13. Mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 14. Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 15. Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de protocolos de bioseguridad. 16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 18. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 17. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 18. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 19. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 20. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 21. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 22. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 23. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 24. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 25. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 26. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLÓN SEISCIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS M/CTE ($1.671.144) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII

TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, agüinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que, si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago de trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le

la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor

programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las maquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidos por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, las estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con las

procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META". **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación

laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones,

recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguna cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día uno (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR,
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

DORA LILIANA LEONEL TUNJANO
C.C. 1.122.118.520

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	YEINI MARCELA LADINO RAMIREZ
Identificación	1.122.122972
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ENFERMERIA
Salario:	UN MILLÓN SEISCIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS M/CTE ($1.671.144)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	01 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ENFERMERIA.** La vinculación del trabajador dura la ejecución del 60,2 % de avance de contrato programado con convenio de asociación 663 de 2022 cuya duración es de Un (01) mes. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ENFERMERIA**, para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se *obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad* normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. realizar actividades de cuidado, asistencia y acompañamiento a las actividades cotidianas que realizasen los adultos mayores donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META" . 2. realizar el proceso de tendido de camas en los pabellones. 3. Realizar la debida limpieza de los elementos empleados para la realización de

curaciones. 4. Realizar aseo y limpieza de los adultos mayores residentes en el centro de bienestar 5. Realizar el proceso de paladeo a los adultos mayores que por motivos de salud estén imposibilitados en realizar dicha actividad. 6. Realizar el proceso de entrega y dispensación de las raciones contempladas en el convenio de asociación 663 de 2022. 6. Administrar medicamentos por vía oral, inyectología, toma de muestras, así mismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en casos de usuarios con patologías graves. 7. Hacer el proceso de toma de signos vitales, peso, talla, pruebas de glucometría. 8. Realizar labores de mantenimiento de piel y protección de escaras, corte de uñas y aseo en general. 9. Solicitar oportunamente los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. 10. Realizar trámites médicos a los adultos mayores en las diferentes entidades prestadoras de los servicios de salud del departamento. 12. Estar presto a desarrollar actividades como técnico auxiliar en enfermería en cualquiera de los centros vida. 12. Apoyar las actividades y asistencia de rutas municipales e intermunicipales. 13. Mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 14. Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 15. Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de protocolos de bioseguridad. 16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 18. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 17. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 18. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 19. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 20. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 21. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 22. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 23. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 24. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 25. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 26. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLÓN SEISCIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS M/CTE ($1.671.144) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII

TERCERA: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que, si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **SEXTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le

la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **NOVENA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la Institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor

programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los

procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **DÉCIMA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA PRIMERA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META". **DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA TERCERA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la Institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA SEXTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación

laboral. **DÉCIMA SEPTIMA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA OCTAVA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA NOVENA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones,

recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA PRIMERA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día uno (01) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Yeini Marcela Ladino Ramirez
YEINI MARCELA LADINO RAMIREZ
C.C. 1.122.122.972

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	GLORIA NAIDU CHACON
Identificación	40.432.153
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE COCINA
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	02 de Enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacías- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE COCINA.** La vinculación del trabajador de avance es de un (01) mes contrato. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE COCINA,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes , para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. cumplir con las normas sanitarias vigentes sobre prácticas de manipulación de alimentos. 2. mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3. Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 4. Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de alistamiento y su debido registro en los formatos establecidos. 5. Realizar la recepción y alistamiento de los víveres e insumos verificando la cantidad y la calidad de los mismos y diligenciando los formatos establecidos. 6. Cumplir con el buen manejo y el adecuado

Almacenamiento de los alimentos de acuerdo con las características propias de cada uno de ellos. 7. Garantizar una adecuada rotación de los alimentos almacenados siguiendo el procedimiento de primero en entrar primero en salir (peps), con el fin de evitar pérdidas o deterioro de los mismos, teniendo en cuenta las fechas de vencimiento más próximas para realizar la rotulación de los productos. 8. Preparar los alimentos cumpliendo con el ciclo de menús previamente aprobados, en caso de existir un intercambio, se debe contar con la autorización previa de acuerdo con el procedimiento descrito para intercambios. 9. Preparar alimentos únicamente para los titulares del derecho. 10. Exigir al personal externo que visita las áreas de almacenamiento, preparación y/o participe de la distribución de alimentos en los puntos de servicio, el uso de la dotación y el cumplimiento de las prácticas de higiene y de manipulación de alimentos establecidos en la normatividad sanitaria vigente. 11. Reportar oportunamente daños o fallas en equipos de preparación, refrigeración, congelación y servido de alimentos. 12. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 13. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 14. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 15. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 16. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 17. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 18. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 19. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 20. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 21. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 22. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde debe desempeñar las funciones a familiares o amigos. 23. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 24. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.300.00) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **TERCERA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **TERCERA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime

conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **CUARTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente debo concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **QUINTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/o oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento

por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEXTA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **SEPTIMA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **OCTAVA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la institución dentro o fuera del sitio de trabajo,

Aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener Cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones: circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivos, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde

la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de Confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresp... do, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y en los reglamentos y políticas internas de la corporación. **NOVENA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo. **DÉCIMA PRIMERA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA SEGUNDA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la Institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA TERCERA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA CUARTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA QUINTA:** El trabajador se

compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEXTA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de está para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA SEPTIMA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA OCTAVA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA NOVENA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos

preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÒN, en determinados casos. **VIGESIMA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto Alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con Anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el segundo día (02) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Gloria Naidu Chacon
GLORIA NAIDU CHACON
CC. 40.432.153

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA:

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C. ESTE 19-46
Nombre del Trabajador:	MONICA ZULEIDY PEREZ CRUZ
Identificación	1.122.130.154
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ENFERMERIA
Salario:	Un Millón Seiscientos Setenta y Un Mil Ciento Cuarenta y Cuatro M/Cte ($1.671.144)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	02 de Enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de AUXILIAR DE ENFERMERIA. La vinculación del trabajador de un mes (01) mes de contrato. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. PRIMERA: EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de AUXILIAR DE ENFERMERIA, para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes o instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. realizar actividades de cuidado, asistencia y acompañamiento a las actividades cotidianas que realizasen los adultos mayores dentro de las instalaciones. 2. Realizar la debida limpieza de los elementos empleados para la realización de curaciones. 3. Realizar el proceso de entrega y dispensación de las raciones contempladas por el supervisor y/o persona designada por el mismo. 4. Hacer el proceso de toma de signos vitales, peso, talla, pruebas de glucometría. 5. Solicitar oportunamente los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. 6. Estar presto a desarrollar actividades como técnico auxiliar en enfermería 7. Apoyar las actividades y asistencia de rutas municipales e intermunicipales. 8. Mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus

labores. 9. Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 10. Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de protocolos de bioseguridad. 11. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 12. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 13. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 14. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de mala calidad. 15. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 16. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 17. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 18. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 19. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 20. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 21. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 22. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLÓN SEISCIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO M/CTE ($1.671.144) pagadera mensualmente. Dentro de este pago se encuentra incluido la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **SEGUNDA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **TERCERA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en

el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 25 de la Ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de su jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167. CUARTA: Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, salvo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningun recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. QUINTA: Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ello los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidas sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos, etc., y que sean observados por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de este. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar

estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEXTA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituyé salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primera por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **SEPTIMA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **OCTAVA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia durante el trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alcoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde debe

cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 6. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenos o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivos, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al

empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan afectar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información, ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y en los reglamentos y políticas internas de la corporación. **NOVENA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dè a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META". **DÉCIMA PRIMERA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le

descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA SEGUNDA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA TERCERA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA CUARTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA QUINTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEXTA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.**

El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA SÉPTIMA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA OCTAVA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA NOVENA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGÉSIMA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el segundo (02) día de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

MONICA ZULEIDY PEREZ CRUZ
MONICA ZULEIDY PEREZ CRUZ
CC. 1.122.130.154

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

Nit.: 900.126.198 - 6

OTROSI CONTRATO No. 6

Entre los suscritos a saber MARGARITA PARRA MOTA en representación legal de CORPORACION UN MAÑANA MEJOR identificada con número de Nit 900.126.198-6 por una parte y de otra parte **ANA ISABEL MORALES** identificado(a) con Cedula de Ciudadanía 40.431.881, quien se desempeña en el cargo de AUXILIAR DE ENFERMERIA y en calidad de trabajador acuerdan:

PRIMERO: Modificar el objeto de este contrato de trabajo a término fijo celebrado el día 09 de Agosto de 2023, la cual quedara de la siguiente forma.

OBJETO DEL CONTRATO: ***Plazo del contrato.*** El contrato de trabajo se prorrogará por un (01) Mes a partir de la firma de la presente acta.

SEGUNDO: Las demás clausulas no se modificaron por el presente otrosí y siguen vigentes según el contrato inicial.

Para constancia el presente otrosí se firma en dos ejemplares el día segundo (02) de Enero de 2024.

MARGARITA PARRA MOTTA
CC 21.232.620 Exp. Villavicencio Meta
CALLE 35C 19 46 MORICHAL

ANA ISABEL MORALES
C.C. 40.431.881

OTROSI CONTRATO No. 6

Entre los suscritos a saber MARGARITA PARRA MOTA en representación legal de CORPORACION UN MAÑANA MEJOR identificada con número de Nit 900.126.198-6 por una parte y de otra parte KAREN YULITZA VIVEROS DIAZ identificado(a) con Cedula de Ciudadanía 1.122.127.733, quien se desempeña en el cargo de AUXILIAR DE ENFERMERIA y en calidad de trabajador acuerdan:

PRIMERO: Modificar el objeto de este contrato de trabajo a término fijo celebrado el día 08 de septiembre de 2022, la cual quedara de la siguiente forma.

OBJETO DEL CONTRATO: ***Plazo del contrato.*** El contrato de trabajo se prorrogara por un (01) Mes a partir de la firma de la presente acta.

SEGUNDO: Las demás clausulas no se modificaron por el presente otrosí y siguen vigentes según el contrato inicial.

Para constancia el presente otrosí se firma en dos ejemplares el día segundo (02) de Enero de 2024.

MARGARITA PARRA MOTTA
CC 21.232.620 Exp. Villavicencio Meta
CALLE 35C 19 46 MORICHAL

KAREN YULITZA VIVEROS DIAZ
C.C. 1.122.127.733

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	KARINA MONTAÑO SOLIS
Identificación	29.510.586
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ENFERMERIA
Salario:	Un Millón Seiscientos Setenta y Un Mil Ciento Cuarenta y Cuatro M/Cte ($1.671.144)
Pagaderas en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	02 de Enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ENFERMERIA.** La vinculación del trabajador de un mes (01) mes de contrato. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ENFERMERIA,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propios, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. realizar actividades de cuidado, asistencia y acompañamiento a las actividades cotidianas que realizasen los adultos mayores dentro de las instalaciones. 2. Realizar la debida limpieza de los elementos empleados para la realización de curaciones. 3. Realizar el proceso de entrega y dispensación de las raciones contempladas por el supervisor y/o persona designada por el mismo. 4. Hacer el proceso de toma de signos vitales, peso, talla, pruebas de glucometría. 5. Solicitar oportunamente los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. 6. Estar presto a desarrollar actividades como técnico auxiliar en enfermería 7. Apoyar las actividades y asistencia de rutas municipales e intermunicipales. 8. Mantener en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus

labores. 9. Usar apropiadamente la dotación cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad sanitaria vigente y velar por mantener una buena presentación personal. 10. Cumplir con las actividades descritas en cada uno de los programas del plan de saneamiento básico presentado en el operador en la etapa de protocolos de bioseguridad. 11. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 12. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 13. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 14. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 15. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 16. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 17. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 18. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 19. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 20. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 21. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 22. Las demás que se le ordenen. 8) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLÓN SEISCIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO M/CTE ($1.671.144)| pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAPO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **SEGUNDA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, a cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato **TERCERA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en

el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **CUARTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **QUINTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan. Informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservado y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar

estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la Institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEXTA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **SEPTIMA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **OCTAVA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la insitlución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba

cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la Institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al

descuente las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA SEGUNDA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA TERCERA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerido para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA CUARTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA QUINTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEXTA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.**

El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA SEPTIMA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA OCTAVA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA NOVENA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el segundo (02) día de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

KARINA MONTAÑO SOLIS
CC. 29.510.556

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	CORPORACION UN MAÑANA MEJOR
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	CLAUDIA INES HERNANDEZ RAMIREZ
Identificación	40.388.219
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ASEO
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	02 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ASEO.** La vinculación del trabajador de un (01) mes de contrato. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ASEO,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes, durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. Usar apropiadamente la dotación suministrada por el contratante y velar por mantener una buena presentación personal. 2 Conservar en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3. Realizar sus labores diarias cumpliendo con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. 4. Conservar las bodegas de almacenamiento de insumos y materiales organizadas y rotuladas de acuerdo como corresponda a su cargo según la orientación del jefe inmediato. 5. Realizar la recepción e inventario de insumos y herramientas suministrados por el contratante para la debida ejecución de las actividades a su cargo. 6. Informar inmediatamente los hallazgos encontrados en las instalaciones del lugar de trabajo para dar solución en el menor tiempo posible. 7. Reportar oportunamente daños

o fallas en equipos y herramientas, o la falta de algún insumo necesario. 8. Apoyar con el lavado de zonas comunes como muros, cubiertas, canales, andenes, porlones y demás áreas que se requieran. 9. Realizar limpieza y desinfección de las oficinas, habitaciones, salones, comedores y demás áreas asignadas y velar por que se mantengan aseadas.10. Conservar limpios los muebles, enseres, ventanas, vidrios, cortinas, paredes, extintores y otros accesorios dentro de las instalaciones de trabajo. 11. Limpieza y desinfección de los baños y lavamanos y toda el área de las instalaciones sanitarias de la institución. 12. Clasificación, recolección ruta sanitaria interna y acopio de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos generados dentro de las instalaciones de trabajo asignadas. 13. Lavado de los cuartos de acopio de los residuos peligrosos y no peligrosos. 14. Cuando la dirección lo requiera se debe prestar apoyo de servicio de cafetería en reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo. 15. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 17. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 18. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 19. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 20. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 21. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 22. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 23. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 24. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 25. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 26. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 27. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **SEGUNDA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones

provenientes de este contrato **TERCERA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **CUARTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **QUINTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el trabajador: las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan. informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre

cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEXTA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **SEPTIMA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificada por el artículo 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 artículo 167. **OCTAVA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias

con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la Institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la Institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio

de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO**. El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y el los reglamentos y políticas internas de la corporación. **NOVENA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META". **DÉCIMA PRIMERA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero

que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA SEGUNDA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA TERCERA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA CUARTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA QUINTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEXTA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con los que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso

en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA SEPTIMA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA OCTAVA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA NOVENA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritos por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGESIMA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día dos (02) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Claudia Ines Hernandez R.
CLAUDIA INES HERNANDEZ RAMIREZ
C.C. 40.388.219

CORP. MEJOR

CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

Nombre Empleador:	**CORPORACION UN MAÑANA MEJOR**
Nit del empleador:	900.126.198-6
Domicilio del empleador:	CL 35C ESTE 19 46
Nombre del Trabajador:	NORALBA IBARRA GOLU
Identificación	40.428.373
Oficio que desempeñará el trabajador:	AUXILIAR DE ASEO
Salario:	Un Millón Trescientos Mil Pesos M/Cte ($1.300.000)
Pagaderos en forma:	Mensual
Lugar donde se desempeñarán las labores:	Departamento Del Meta
Fecha de iniciación de labores:	02 de enero de 2024
Ciudad donde ha sido contratado el trabajador:	Acacias- Meta

El objeto de este contrato es vincular al señor (a), en su calidad de **AUXILIAR DE ASEO.** La vinculación del trabajador de un (01) mes de contrato. Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar al EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, en calidad de **AUXILIAR DE ASEO,** para lo cual se compromete a realizar las gestiones propias, anexas de tal oficio y además las funciones que se le encomienden de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que se le impartan por parte del EMPLEADOR o sus representantes, durante la vigencia de este contrato, para lo cual desarrollará las siguientes funciones y demás funciones asignadas a través de cualquier comunicación, instructivo o reglamento por parte del EMPLEADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) A poner al servicio del empleador y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado, en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes en desarrollo de la cual deberá: 1. Usar apropiadamente la dotación suministrada por el contratante y velar por mantener una buena presentación personal. 2 Conservar en todo momento una estricta limpieza e higiene personal y aplicar las prácticas higiénicas establecidas en el cumplimiento de sus labores. 3. Realizar sus labores diarias cumpliendo con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. 4. Conservar las bodegas de almacenamiento de insumos y materiales organizadas y rotuladas de acuerdo como corresponda a su cargo según la orientación del jefe inmediato. 5. Realizar la recepción e inventario de insumos y herramientas suministrados por el contratante para la debida ejecución de las actividades a su cargo. 6. Informar inmediatamente los hallazgos encontrados en las instalaciones del lugar de trabajo para dar solución en el menor tiempo posible. 7. Reportar oportunamente daños

o fallas en equipos y herramientas, o la falta de algún insumo necesario. 8. Apoyar con el lavado de zonas comunes como muros, cubiertas, canales, andenes, portones y demás áreas que se requieran. 9. Realizar limpieza y desinfección de las oficinas, habitaciones, salones, comedores y demás áreas asignadas y velar por que se mantengan aseadas.10. Conservar limpios los muebles, enseres, ventanas, vidrios, cortinas, paredes, extintores y otros accesorios dentro de las instalaciones de trabajo. 11. Limpieza y desinfección de los baños y lavamanos y toda el área de las instalaciones sanitarias de la institución. 12. Clasificación, recolección ruta sanitaria interna y acopio de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos generados dentro de las instalaciones de trabajo asignadas. 13. Lavado de los cuartos de acopio de los residuos peligrosos y no peligrosos. 14. Cuando la dirección lo requiera se debe prestar apoyo de servicio de cafetería en reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo. 15. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 17. Diligenciar formatos requeridos por la dirección operativa. 18. Realizar todas las operaciones y procedimientos establecidos por la corporación. 19. Operar los equipos y herramientas a su cargo de la mejor manera posible, avisando a tiempo cualquier irregularidad que le observe con el fin de hacer los correctivos a tiempo y evitando que se presente un daño mayor o produzca productos defectuosos o de baja calidad. 20. Realizar su actividad en armonía con sus demás compañeras de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad hace parte de una cadena y es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. 21. Cumplir con el horario de llegada y salida establecidas por el empleador. 22. Suministrar información exacta y precisa del lugar de su residencia como dirección y teléfono. 23. Informar al empleador los cambios de residencia para actualizar los datos de dirección y teléfono. 24. Abstenerse de tomar decisiones sin consultar con cualquiera de sus superiores. 25. Abstenerse de ingresar al sitio de trabajo o al lugar donde deba desempeñar las funciones a familiares o amigos. 26. Cubrir íntegramente las demás funciones que se le asignen. 27. Las demás que se le ordenen. B) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión a su trabajo. **SEGUNDA:** SALARIO: Como remuneración EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR la suma mensual de UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.300.000) pagadera mensualmente. 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 Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario, en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **SEGUNDA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a serlo, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones

provenientes de este contrato **TERCERA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera el trabajador desde ya acepta que su jornada de trabajo pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 artículo 167. **CUARTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente deba concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos, solo que para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario diurno o nocturno, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, debe ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, dentro de las 8 horas hábiles siguientes al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún recargo nocturno, suplementario o en días festivos o de descanso legalmente obligatorios que no haya sido autorizado previamente o avisado como queda dicho. **QUINTA:** Son obligaciones relacionadas con este contrato: las que imponga la ley, las propias o inherentes a la función y/u oficio para el cual es contratado el Trabajador; las que por medio de este contrato adquiere y las que en forma verbal le imparta el Empleador y/o sus representantes. En razón a lo anterior EL TRABAJADOR se obliga especialmente para con el EMPLEADOR a: 1. Realizar la labor encomendada aplicando a ella los conocimientos técnicos, de conformidad con su profesión, haciendo que su gestión mantenga la integración necesaria para dar cabal cumplimiento al contrato para el cual ha sido vinculado. 2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que sobre seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo establezca la corporación, buscando la manera para que todos los que trabajan con EL TRABAJADOR las cumplan, informando a sus superiores sobre aquellas situaciones en que exista la posibilidad o pueda originarse accidente de trabajo. 3. Ejecutar las actividades que sean conexas o complementarias a las labores para las cuales ha sido contratado. 4. A cumplir el Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 6. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al EMPLEADOR. 7. A no atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que se le encomiendan. 8. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores. 9. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el EMPLEADOR en especial a aquellas en que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio y funciones, procurando aportar sus ideas y participando activamente en ellas. 10. Laborar todo el tiempo que sea necesario para dejar bien cumplidos sus deberes y/o funciones. 11. Informar inmediatamente al EMPLEADOR sobre cualquier irregularidad que observe, ya sea que se relacione directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo. 12. Cumplir todas las órdenes que se den sobre asistencia a reuniones, programas de recreación, etc. 13. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las normas establecidas por el EMPLEADOR; velar y colaborar en el desarrollo de los negocios, programas y proyectos del EMPLEADOR. 14. Informar al EMPLEADOR sobre

cualquier falta que cometan sus compañeros contra las órdenes del EMPLEADOR, los reglamentos, contratos etc., y que sean observadas por el TRABAJADOR durante el desempeño de sus funciones. 15. No retirar bienes del EMPLEADOR, sin previo permiso escrito de éste. 16. Asumir e identificarse progresivamente con la filosofía de la corporación. 17. A ser competente. 18. A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros puede causar algún perjuicio a la Institución. 19. A no atender durante el horario de trabajo ocupaciones diferentes a las que la corporación le asigne, sin previa autorización para ello. 20. A observar estrictamente las órdenes o instrucciones que se le señalen y en especial a guardar rigurosa moralidad, buenas costumbres y correcto comportamiento, tanto dentro de la corporación como fuera de ella, evitando todo lo que pueda redundar en menoscabo del prestigio personal y de la corporación. 21. A avisar a la Dirección en el mismo día, la causa por la cual no puede asistir a su trabajo. 22. Trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes. 23. No utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros. 24. No hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 25. Aplicar las políticas, los principios éticos, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR. 26. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo donde desarrolle sus labores. 27. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por el EMPLEADOR. 28. Observar y desarrollar el cuidado necesario y requerido en la tenencia y utilización de los elementos y equipos puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, tales como equipos de cómputo y todos aquellos elementos que se requieran para el ejercicio de su labor. **SEXTA:** EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, acuerdan expresamente que no constituye salario, para ningún efecto, los pagos, reconocimientos o suministros que se le lleguen a hacer o se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como: la alimentación, la habitación, el vestuario, bonificaciones extralegales, las primas de: vacaciones, servicios, Navidad, aguinaldos, auxilios o beneficios para estudio, por muerte de familiares o por calamidad doméstica, auxilios o reconocimientos por drogas, consultas médicas u odontológicas, o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados y que si algún pago de ellos llegase a ser salario, acuerdan desde ya que no deberá tenerse como factor de salario para la liquidación de las obligaciones provenientes de este contrato. **SEPTIMA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste, ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. De idéntica manera, el trabajador desde ya acepta que su jornada laboral pueda ser manejada a través de turnos de trabajo cuya fijación dependerá de las necesidades de producción o planeación de la corporación. Por disposición de la corporación podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 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 artículo 167. **OCTAVA:** Para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes: 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez. 3. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez. 4. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez. 5. Las desavenencias

con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez. 6. Que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aún por la primera vez. 7. Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez. 8. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez. 9. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez. 10. Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez. 11. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 12. El utilizar el nombre de la corporación para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez. 13. El columniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez. 14. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes de la corporación, aún por la primera vez. 15. Irrespetar de palabra o de obra, dentro o fuera de la corporación, a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez. 16. Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez. 17. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la Institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez. 18. Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez. 19. El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la corporación, aún por la primera vez. 20. El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la corporación, aún por la primera vez. 21. El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la corporación, aún por la primera vez. 22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la corporación, aún por la primera vez. 20. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez. 21. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez. 22. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación, aún por la primera vez. 23. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez. 24. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 25. No tomar las medidas de seguridad exigidas en la corporación y las definidas para sus funciones, aún por la primera vez. 26. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez. 27. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez. 28. Extraer información de la Institución (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez. 29. Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez. 28. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez. 29. Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez. 30. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidas por la institución, aún por la primera vez. 31. Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez. 32. Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez. 33. Cualquier violación a las obligaciones, prohibiciones y deberes a cargo del trabajador, aún por la primera vez. 34. Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio

de la institución, así se realicen dentro o fuera de ella, especialmente embriaguez y conducta moral, aún por la primera vez. 35. Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez. 36. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra la salud del trabajador o de los trabajadores y contra el patrimonio del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 37. Presentar cuentas de gastos ficticias, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez. 38. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la corporación o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR, aún por la primera vez. 39. Irrespetar lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la casa matriz y otras dependencias superiores, aún por la primera vez. 42. Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la compañía, aún por la primera vez. 43. Ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso de su empleador, aún por primera vez. 44. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas o herramientas o cualquier otra actividad, exigidas por la corporación, aún por la primera vez. 45. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 46. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 47. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. 48. Incumplir o violar las normas consignadas en manuales de procedimiento, protocolos de la corporación o de la profesión y normas legales sobre seguridad social, salud ocupacional, seguridad industrial, los estándares de calidad, tanto como los del empleador como los del cliente, aún por la primera vez. 49. Incumplir con los procedimientos de seguridad establecidos tanto por el cliente como por la corporación, como por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, aún por primera vez. 50. No tomar las medidas de seguridad ordenadas por la corporación y/o cliente, aún por primera vez. 51. No asistir a citas médicas en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 52. No asistir a los tratamientos o terapias en la EPS o ARL que corresponda, aún por la primera vez. 53. No seguir las recomendaciones o restricciones dadas por el médico tratante, aún por la primera vez. **PARÁGRAFO.** El trabajador desde ya acepta la recolección de sus datos personales por medio de cámaras de seguridad, lectores de huella digital, marcadores biométricos, alcoholímetros y otro tipo de dispositivos electrónicos destinados para tal efecto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario consagrados en este contrato y en los reglamentos y políticas internas de la corporación. **NOVENA:** EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno al EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. Si la justa causa fuera la enfermedad, además del aviso, deberá presentar certificado médico expedido por la entidad a la que se encuentra afiliado. En los demás casos, además del aviso deberá demostrar por el medio pertinente, la razón de su no asistencia, o su retardo. Se presume que no hay justa causa para estos efectos, cuando el trabajador omite dar el aviso de que trata esta cláusula. **DÉCIMA:** El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo donde se opere el convenio 663 cuyo objeto es "SERVICIO DE ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD A TRAVÉS DEL CENTRO DE PROMOCIÓN Y LOS CENTROS VIDA DEL MUNICIPIO DE ACACIAS-META". **DÉCIMA PRIMERA:** EL TRABAJADOR, desde ahora, mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA a el EMPLEADOR para que, de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente las sumas de dinero

que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **DÉCIMA SEGUNDA:** Las partes, con plena y total autonomía y en forma libre y sin presión de ninguna naturaleza, convienen en definir que el trabajador deberá ser polivalente y multifuncional lo cual significa que dentro de la actividad contratada podrá desempeñar, cuando así lo disponga la institución, cualquier función relacionada con la misma. **DÉCIMA TERCERA. - CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR acepta que todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores; por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente de esta. La información deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo, previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato que el trabajador, aún por la primera vez, viole la cláusula de confidencialidad pactada, esto sin perjuicio de las demás acciones que pueda iniciar EL EMPLEADOR. **DÉCIMA CUARTA:** Las partes acuerdan en calificar como falta grave cualquier acto del trabajador que pueda considerarse como competencia desleal de conformidad con la ley, así el mismo se cometa por primera vez. **DÉCIMA QUINTA:** El trabajador se compromete, aún después de la terminación de su relación laboral, a tener confidencialidad sobre todo trabajo, investigación, conocimiento, ideas, materiales, procesos y cualquier aspecto a que haya tenido acceso o del que haya llegado a tener conocimiento en la ejecución de su relación laboral. **DÉCIMA SEXTA:** Con la firma de este contrato el TRABAJADOR manifiesta que conoce y está de acuerdo con las políticas de protección de datos de la corporación, y además de manera previa, libre, expresa y voluntaria da autorización al EMPLEADOR para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, trasladar y disponer de los datos personales suministrados por el trabajador a través de su hoja de vida, contrato laboral, nóminas, formularios de afiliación, correos electrónicos y/o cualquier otra forma de recolección que se diera en el desarrollo de la relación jurídico-laboral, incluidos los sensibles, y que por ello se encuentran incorporados en las distintas bases o bancos de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la corporación, pudiendo ser utilizados con los siguientes fines: 1) ser aportados como prueba en el curso de procesos judiciales o administrativos o como preparación para ellos antes del su inicio; 2) el cumplimiento de las obligaciones contractuales, comerciales, laborales, crediticias, tributarias y legales de la corporación; 3) Entregarlos a las entidades estatales y de control que los requieran como la UGPP, Ministerios, Superintendencias, DIAN, despachos judiciales, entre otras; 4) revisar y controlar las actividades del trabajador; 5) Realizar análisis y estudios de los contratos laborales, así como de la información y datos personales a partir de esta para el mejoramiento continuo de la corporación; 6) llevar estudios demográficos internos; 7) proveer los productos y servicios requeridos por sus clientes; 8) informar al titular sobre noticias, eventos y promociones de la corporación; 9) conservar la seguridad de personas, bienes e instalaciones de la corporación; 10) trasmitir estos datos a terceros con las que se haya firmado un convenio sobre tratamiento de datos para que se encarguen de los fines aquí mencionados y 11) en general, para el cumplimiento de todos los demás fines necesarios para la realización del objeto social de la sociedad y del contrato de trabajo. Se advierte que los datos que afectan la intimidad del titular y pueden causar discriminación en su contra son datos sensibles y no está obligado a autorizarlos, pese a lo cual lo hace. **PARÁGRAFO.** El TRABAJADOR se compromete a garantizar que el tratamiento que realice de todos los datos personales de terceros a los que tenga acceso

en razón de sus funciones se ajustará a lo establecido por la ley y al respeto de todas las garantías en materia de protección de datos personales. **DÉCIMA SEPTIMA.** El trabajador, mediante este contrato declara que ha leído, entiende y acepta el contenido del contrato, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de su Manual de Funciones. **DÉCIMA OCTAVA.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA NOVENA.** En cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador, a partir de la fecha de este documento: 1. El trabajador deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la corporación 2. El trabajador deberá someterse a todos los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las normas y las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la corporación. 3. El trabajador se practicará los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. 4. El trabajador deberá asistir a todas las citas médicas que se programen por medio de la EPS o ARL que corresponda. 5. El trabajador deberá seguir todos los tratamientos, restricciones, recomendaciones o terapias que hayan sido enviados por el médico tratante. 6. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene CORPORACIÓN, en determinados casos. **VIGÉSIMA:** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia y una vez leído por las presentes partes, le dan su consentimiento expreso y lo firman en dos ejemplares del mismo tenor, el día dos (02) de enero de 2024.

EL EMPLEADOR.
CORPORACIÓN UN MAÑANA MEJOR
R/L MARGARITA PARRA MOTTA

Noralba Ibarra Golu.
NORALBA IBARRA GOLU
C.C. 40.428.373