CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO
320

NOMBRE DEL EMPLEADOR:
CENTRO MEDICO OFTALMOLOGICO Y LABORATORIO CLINICO ANDRADE NARVAEZ COLCAN S.A.S.

DIRECCION DEL EMPLEADOR:
CALLE 49 No. 13 – 60

NOMBRE DEL TRABAJADOR:
FRANCY YANETH AGUILERA LOPEZ

DIRECCION DEL TRABAJADOR:
CRA. 4ª No 20 A 41

LUGAR, FECHA NACIMIENTO Y NACIONALIDAD:

MEDINA, DICIEMBRE 24 DE 1979

CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR:
AUXILIAR DE LABORATORIO

Salario Mensual:
SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($550.000)
SUBSIDIO DE TRANSPORTE: $61.500
CINCUENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS PESOS M/CTE

PERIODOS DE PAGO: Quincenas vencidas
Dentro de los 5 primeros días

FECHA DE INICIACION DEL CONTRATO:
DICIEMBRE 21 DE 2010
FECHA DE VENCIMIENTO DEL CONTRATO:
ABRIL 20 DE 2011

LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LABORES:

BOGOTA, CALLE 49 N o 13 - 60

CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR:
BOGOTA D.C.

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones antes descritas, identificados claramente al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo de duración fija, regido además por las siguientes cláusulas:**PRIMERA: OBJETO. OBLIGACIONES.** EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste **se obliga** además de las determinadas en la ley y en este contrato: a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado establecidas dentro del manual de responsabilidades asignado para su cargo y en las labores anexas y complementarias, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) A prestar sus servicios a tiempo completo y en forma **exclusiva** al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; c) A guardar

absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo, como se complementará en cláusula especial al respecto; d) Desempeñar el cargo u oficio en el lugar del territorio de la República que indicare EL EMPLEADOR, y excepcionalmente en el exterior por necesidades del servicio que así lo exigieren; e) Asistir a todos los cursos para los cuales haya sido asignado por la empresa; f) Asistir a las reuniones programadas por la empresa; g) Devolver en forma inmediata, a la terminación del contrato de trabajo todos los elementos (devolutivos) utilizados en sus labores, tales como listas de precios, carnet, formatos, sellos, dineros, cheques, claves de computador y cualquier otro tipo de papelería o elemento de propiedad de LA EMPRESA con logo de identificación que se encuentren en su poder o bajo su responsabilidad; h) Procurar el cumplimiento de los programas, planes, procedimientos y actividades relacionadas con la ejecución de los proyectos que se implementen en LA EMPRESA y demás actividades de tipo organizacional; e i) Las demás que le sean asignadas de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta LA EMPRESA. **PARÁGRAFO: PROHIBICIONES.** Además de las establecidas en la ley y en este contrato, EL TRABAJADOR no podrá incurrir en las siguientes: a) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes, proveedores del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR; b) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio o de terceros; c) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del EMPLEADOR sin su autorización escrita; d) Retener dinero, cheques o documentos o hacer efectivo cheques o Títulos Valores recibidos para LA EMPRESA; e) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas las visitas, tareas u operaciones no efectuadas; f) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de LA EMPRESA; g) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa, vehículos, herramientas, equipos, piezas, repuestos, insumos, elementos, máquinas, útiles, documentos de propiedad de LA EMPRESA sin su autorización previa escrita o verbal según sea el caso; h) Entregar información confidencial, a cualquier persona, relacionada con lista de precios, lista de clientes y proveedores, productos en desarrollo, archivos electrónicos, cotizaciones, propuestas y hojas de vida; i) Tachar o enmendar, sin la correspondiente observación, facturas, consignaciones y/o cualquier otro documento con información comercial de importancia para la empresa; j) Utilizar las instalaciones de LA EMPRESA, equipos, teléfono, computadores, Internet, etc., para realizar actividades particulares distintas al objeto del contrato; k) Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General en forma inmediata, cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de LA EMPRESA, su buen nombre, pérdida de clientes imputable al trabajador; l) Utilizar a los TRABAJADORES de la empresa, en horas de trabajo para realizar actividades de carácter personal; ll) Tratar de quitar por cualquier medio, los clientes a sus compañeros; y m) Discriminar de cualquier forma a sus compañeros de trabajo por razones de sexo, raza, religión o políticas. **SEGUNDA: REMUNERACION.** EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por

la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la ley 344/96. **PARAGRAFO TERCERO:** EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie.**TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.** Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR, o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente o por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras según lo dispuesto en el Art. 162 del Código Laboral por estar excluidos de la jornada máxima legal.**CUARTA: JORNADA DE TRABAJO.** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, se obliga a laborar la jornada máxima legal cumpliendo con los turnos y honorarios que señale el EMPLEADOR, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002.**QUINTA: HORARIO DE TRABAJO**: el horario de trabajo se cumplirá según los estipulado por el empleador, teniendo en cuenta las 48 horas semanales legales establecidas, para el cargo en mención del presente contrato el horario de trabajo será de la siguiente manera de 6:30 am a 05:00pm de lunes a viernes y sábado de 6:30 a.m. a 1:00 p.m. Este horario está sujeto a modificaciones por parte del empleador respetando las horas semanales legales de trabajo. **SEXTA: PERIODO DE**

PRUEBA. El período de prueba del presente contrato será equivalente a la (1/5) parte del término inicialmente pactado el cual se considera como Periodo de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.**SEPTIMA: DURACIÓN DEL CONTRATO.** La duración del contrato será fija, mientras subsistan las cusas que le dieron origen y la materia del trabajo.**OCTAVA: TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO.** En ejercicio de la facultad que el Art. 62 del C.S.T. otorga a las dos partes para calificar como graves cualquier falta en los contratos de trabajo, pactamos las siguientes: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes: a) El maltrato, irrespeto, engaño, discriminación y negligencia grave en que incurra el trabajador con clientes de LA EMPRESA, ó compañeros de trabajo, dentro o fuera de LA EMPRESA. b) Realizar cualquier tipo de transacción o negociación, a cualquier título, a nombre de LA EMPRESA sin autorización expresa de la misma, agravándose la conducta cuando utilice para ello certificaciones de la empresa, papelería, sellos, vehículos, uniformes, logos, etc. c) Las enumeradas en el Art. 62 en concordancia con los Arts. 58 a 60 del C.S.T. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en las cláusulas del presente contrato: 1ª y su Parágrafo, 13º y sus dos Parágrafos, **NOVENA: INVENCIONES** Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen a la empresa; salvo a) en el evento que la invención haya sido realizada por el TRABAJADOR contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. b) Cuando el trabajador no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este último evento, el trabajador tendrá derecho a una compensación que se fijará por un tribunal de arbitramento designado por las partes en cumplimiento de las normas laborales y de arbitraje vigentes para el momento en que se origine el conflicto, de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.**DECIMA: DERECHOS DE AUTOR.** Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982, y Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.**DECIMA PRIMERA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES.**EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecte su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del S.C.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.**DECIMA SEGUNDA: DIRECCION DEL TRABAJADOR.** EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de

la ley 789/02, que modificó el 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.**DECIMA TERCERA: CONFIDENCIALIDAD.** El trabajador(a) se compromete para con la Empresa a cumplir todas sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, entre ellas, una de las obligaciones que con carácter de especial, se encuentra prevista en el Art. 58 numeral 2 del Código S. Del Trabajo, en razón de su cargo y funciones como es no comunicar con terceros, salvo autorización expresa escrita, las informaciones que tenga sobre su trabajo, los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador. Conviniendo así mismo las partes lo anterior, por lo que en consecuencia el trabajador(a) se compromete expresamente a acatar y respetar la confidencialidad que su cargo exige. **PARÁGRAFO PRIMERO:** La presente cláusula contiene una justa causa prevista en la ley para la terminación del contrato de trabajo por parte del patrono. Por consiguiente si el trabajador(a) llegare a incurrir en ella, su contrato le sería terminado sin indemnización laboral. Además, es entendido que según lo dispuesto por el Art. 308 del Código Penal el empleador podría instaurar denuncia penal al trabajador(a) si llegare a emplear, revelar o divulgar descubrimiento, invención científica, proceso o aplicación industrial o comercial, llegados a su conocimiento en razón de su cargo o funciones, que deban permanecer en reserva lo cual sería sancionado por el Juez Penal con prisión de 2 a 5 años y multa de 20 a 2.000 salarios mínimos legales vigentes. Dicho Art. 308 del Código Penal prevé que en la misma pena incurriría el que indebidamente conozca, copie u obtenga secreto relacionado con descubrimiento, invención científica, proceso o aplicación industrial o comercial. La pena según esa norma será de 3 a 7 años de prisión y multa de 100 a 3.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, si se obtiene provecho propio o de tercero. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Durante los seis (6) meses siguientes al retiro del trabajador(a), para que no se le causen perjuicios a nuestra empresa, el trabajador acepta desde ahora, que no revelará a otras empresas asuntos de carácter reservado de nuestra empresa sobre el proceso industrial o comercial, ni comercializará el mismo producto nuestro.**DECIMA CUARTA: OTRAS AUTORIZACIONES. 1)** Las partes acuerdan que teniendo en cuenta las funciones del cargo que va a desempeñar el trabajador, así como la información que para ello le debe ser suministrada por la Empresa y que también ira conociendo el trabajador(a); igualmente teniendo en cuenta que la Empresa será quien suministra programas y sistemas para uso del trabajador(a), en el desempeño de su cargo, el trabajador acepta y autoriza a la Empresa para que por necesidades del servicio, casos urgentes y especiales que requiera información, pueda acceder la empresa a la información que requiera en el computador que utilice el trabajador(a), sin que este(a) pueda aducir obstáculos o privacidad alguna, para lo cual el trabajador(a) facilitará la respectiva clave que acostumbra a utilizar en el uso del computador (sea de su propiedad ó de la empresa).Igualmente la empresa también podrá con personal técnico e idóneo hacer limpieza de memorias, archivos, actualización de programas y mantenimiento del computador en lo relacionado con aspectos laborales o inherentes a su cargo.Las partes convienen así mismo que el computador cuenta con software de auditoría que envía informes periódicos de trabajo y/o actividades realizadas en este computador. Lo anterior, por el tipo de información y trabajo que desempeña el trabajador(a). **2)** En acatamiento a

lo dispuesto por el Art. 149 como excepción, y Art. 150 del C.S.T. el TRABAJADOR autoriza realizar los descuentos del salario, prestaciones e indemnizaciones pendientes, los valores que deba pagar al empleador por concepto de préstamos, no restitución sin justa causa de elementos devolutivos bajo su responsabilidad, y cualquier otro descuento no prohibido en la ley, conforme a las cuantías previstas en dichas normas.**DECIMA QUINTA: EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que tomarán parte integrante de este contrato.Este contrato ha sido elaborado de acuerdo a la Ley y la jurisprudencia, para ser interpretado de buena fe y en consonancia con el Código S. del Trabajo cuyo objeto, definido en su Art. 1, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.**DECIMA SEXTA:** Las partes convenimos un término prudencial de cinco (5) días hábiles, para que a partir del día de terminación del contrato por cualquier causa, la empresa previa liquidación, elabore y ponga a disposición del trabajador el valor de sus acreencias laborales definitivas, junto con la autorización escrita al Fondo de cesantías respectivo a fin de que entregue al ex-trabajador los dineros allí depositados con sus rendimientos de ley, y copia de los comprobantes de pagos a la seguridad social de los últimos tres (3) meses, sin que durante dicho término prudencial de cinco (5) días se cause indemnización moratoria. Ello en ejercicio de la excepción que el Art. 65 del C.S.T. autoriza pueda ser "... convenido por las partes..."
Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

BOGOTA, DICIEMBRE 20 DE 2010

EL EMPLEADOR _____
REPRESENTANTE LEGAL 79784768

EL TRABAJADOR _____
C.C. 21.183171.

TESTIGO (firma) _____
Nombre: _____
c.c. N° 79449802 Bta

TESTIGO (firma) Andrea Castillo
Nombre: Andrea Esmeralda Castillo
c.c. N° 53047304 Bta