CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

L.A.S. ELECTROMEDICINA S.A.S.

NIT: 860,526,809-1

NOMBRE DEL TRABAJADOR:	**JANE ALEJANDRA GARAY MONTOYA**
CEDULA DE CIUDADANIA:	**1,072,192,283 de Sibaté**
DIRECCION DEL TRABAJADOR:	**CR 19 A 11A 67**
CIUDAD DE RESIDENCIA:	**Soacha**
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:	**Anolaima, Noviembre 17 de 1991**
ESTADO CIVIL:	**Union libre**
FECHA DE INICIACION DE LA RELACION LABORAL:	**Noviembre 23 de 2022**
SALARIO:	**$2,000,000**
FORMA DE PAGO:	**MENSUAL**
CARGO:	**COORDINADOR BIOMEDICO DE SOPORTE**
CENTRO DE COSTO:	**ADMINISTRATIVO SERVICIOS TECNICOS**
SEDE DE TRABAJO:	**PRINCIPAL**
JORNADA LABORAL:	**240.00 HORAS MENSUALES**

Entre los suscritos a saber CLAUDIA MARCELA CUELLAR MACIAS identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.225.959 de Neiva, actuando en nombre y representación de L.A.S. ELECTROMEDICINA S.A.S., sociedad legítimamente constituida, con domicilio en la ciudad de Bogotá, identificada con el NIT 860526809 quien adelante se denominará EL EMPLEADOR y el Señor (a) JANE ALEJANDRA GARAY MONTOYA identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 1.072.192.283 de, quien en adelante y para efectos de este acuerdo se denominará EL TRABAJADOR , en conjunto se denominarán LAS PARTES; Han decidido celebrar de manera libre y espontánea el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. - EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de COORDINADOR BIOMEDICO DE SOPORTE JUNIOR y éste se obliga: a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, las funciones y procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento, la diligencia, honestidad, eficacia y el cuidado necesarios. Y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, en las instalaciones de la empresa y horarios laborales, durante la vigencia de este contrato.

EL EMPLEADO ha sido contratado para un cargo de dirección, confianza y manejo en la ciudad de Bogotá y prestará el servicio en la misma ciudad, así mismo el EMPLEADO se obliga expresamente a aceptar cualquier cargo u oficio en la misma localidad u otra, donde lo traslade el EMPLEADOR dentro de las dependencias que tenga establecidas o establezca en el futuro en la misma ciudad o en otra, siempre que no se desmejore la remuneración básica ni la categoría del trabajador, de acuerdo con las políticas de ascensos del EMPLEADOR.

Cuando por virtud de la facultad que así se otorga al EMPLEADOR, EL EMPLEADO reciba del EMPLEADOR la orden de trasladarse a otra ciudad, éste pagará al EMPLEADO, en los términos de ley, los gastos razonables de traslado y a la terminación del contrato los gastos razonables de regreso, salvo que dicha terminación se origine por culpa o voluntad de EL EMPLEADO. (Art. 57 numeral 8° del Código Sustantivo del Trabajo).

SEGUNDA. —Además de las obligaciones que incumben de acuerdo con la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, el EMPLEADO se obliga:

a) A No atender, durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintas a las que el EMPLEADOR le encomiende y a abstenerse, fuera de esas horas de otras labores y actividades que afecten su capacidad de trabajo. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones;

b) A Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la Empresa o se deban cumplir con los clientes a las cuales hubiere sido citado.

c) A cumplir las políticas de venta de la compañía, contenidas en el manual de ventas, que el empleado conoce a cabalidad lo cual hace constar con la firma del presente contrato.

d) A asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que se implanten en la empresa.

e) A cumplir con las medidas de Seguridad e Higiene que se determinen en la empresa.

f) A dar estricto cumplimiento a la obligación contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 62 literal a) numeral 8°, el cual establece la obligación del TRABAJADOR de guardar secreto sobre los aspectos técnicos, comerciales, operativos y contactos como proveedores, etc. De la Empresa y no dar a conocer asuntos de carácter reservado. Igualmente tiene la obligación para con el EMPLEADOR, a que una vez se dé por terminado el contrato de trabajo no revelará la información a que allá tenido acceso o haya sido suministrada y/o confiada por el empleador, por lo que desde ya acepta el pago de cualquier perjuicio que se llegaré a causar al EMPLEADOR por el incumplimiento de la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad de la información que posea del EMPLEADOR.

g) A conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro del uso natural, los instrumentos o elementos que se le entreguen para el cumplimiento de su labor.

h) A comunicar al empleador todo lo que llegue a su conocimiento y tenga interés para la Empresa o la marcha de la misma.
i) A laborar horas extras cuando así lo ordene el EMPLEADOR.

j) A propender en el caso de jefes o persona que tienen a cargo otros empleados, porque sus subordinados se mantengan informados y actualizados respecto de las normas, procedimientos y políticas de la Empresa.

k) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.
l) Realizar las visitas mínimas mensuales que el empleador señale.

TERCERA. Los cargos de dirección, confianza y manejo quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal ya que se consideran representantes del empleador, conforme a lo preceptuado por el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo quedan expresamente excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal de trabajo, debiendo por lo tanto, laboral el tiempo necesario para cumplir a cabalidad sus funciones.

CUARTA. Por el servicio que de conformidad con las cláusulas que anteceden presta el EMPLEADO, el EMPLEADOR reconocerá a aquel una remuneración mensual formada por un salario de DOS MILLONES M/CTE ($2,000,000), salario así estipulado pagadero por los periodos y días que señale el EMPLEADOR, 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.

Cualquier reclamación sobre el pago del respectivo período deberá hacerla el EMPLEADO en el momento en que dicho pago se efectúe.

Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones mensuales por ventas o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, 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 Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, si el cargo establece una remuneración por concepto de comisiones de éxito sobre ventas o demás que puedan darse en la relación contractual, éstas serán liquidadas de conformidad con el "acuerdo de comisión" establecido por EL EMPLEADOR y serán pagadas a partir de las ventas generadas posteriores a la finalización de su periodo de prueba.

PARÁGRAFO. Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones, auxilio de alimentación, auxilio extralegal de transporte o auxilio de rodamiento, ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario.

QUINTA. EL EMPLEADO será responsable de todos los dineros, efectos de comercio y valores que reciba, tenga en su poder o maneje en razón de sus funciones, sin poder disponer de ellos en su beneficio y/o en beneficio de terceros, y deberá rendir estricta cuenta de ellos y de su manejo al EMPLEADOR de acuerdo con los sistemas y procedimientos que el EMPLEADOR tiene establecidos o establezca sobre el particular. En caso de que el contrato de trabajo termine y El TRABAJADOR adeude suma alguna por este concepto, se obliga a efectuar los reembolsos del caso y en todo caso autoriza expresamente al EMPLEADOR para que efectué los descuentos de los salarios y prestaciones sociales que el empleador le adeude, para tal efecto se tendrá el presente contrato como prueba de dicha autorización de descuento.

SEXTA. El presente contrato es de duración indefinida o indeterminada, y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y sean materia del trabajo. EL EMPLEADOR podrá terminarlo por las causas previstas en la Ley, además por cualquier falta grave, calificada como tal, en éste contrato, en fallo arbitral, en Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética o reglamentos vigentes o que llegue a establecer el EMPLEADOR. EL EMPLEADOR podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier tiempo de conformidad con lo estipulado en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO: Los primeros dos (2) meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba y, por consiguiente, el contrato se puede dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

SÉPTIMA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves, en Código de conducta o de ética, reglamento interno de trabajo y las siguientes:

Para todos los empleados:

1. Presentarse embriagado o alicorado al trabajo, o ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio o que lo afecten, o portar armas durante el trabajo, salvo quienes durante el mismo deben tenerlas.

2. Cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra el Empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, tal como dejar conocer claves de cajas fuertes bajo su responsabilidad, claves de productos bancarios, chequeras, códigos de servicio o de servicios electrónicos.

3. No asistir al trabajo, sin aviso previo y sin causa plenamente justificada durante dos días de trabajo en un trimestre.

4. Abandonar el trabajo sin permiso del superior respectivo.

5. Cualquier falta u omisión así sea en materia leve, de manera dolosa o culposa, respecto al incumplimiento de las obligaciones contractuales.

6. Cualquier acto de violencia, injuria o el maltrato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el EMPLEADO dentro de las dependencias del EMPLEADOR contra los clientes, terceros o compañeros de trajo que se encuentren en las dependencias.

7. Cualquier daño que por culpa, negligencia o descuido o por el desobedecimiento de órdenes cause el EMPLEADO, en los elementos, maquinarias, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo.

8. El que el EMPLEADO, si ha sido sancionado por dos faltas disciplinarias incurra en el mismo trimestre a la última sanción en una tercera falta que pueda dar lugar a nueva sanción disciplinaria, toda vez que la reincidencia implica reiterado incumplimiento de obligaciones y prohibiciones que el incumben.

9. Comentar, aún en forma indirecta asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.

10. Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de le Empresa o de sus Clientes, estando el documento en poder de la Empresa, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por la Empresa.

11. No avisar de inmediato al superior correspondiente de la perdida de productos, documentos, y bienes de la empresa, clientes o proveedores que se encuentren en poder de la misma.

12. Participar en paros y/o propiciar paros de solidaridad con otras Empresas.

14. Certificar a la Empresa para su cobro relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementarios por gastos, horas suplementarias o recargos nocturnos, desplazamientos y en general gastos que no correspondan a la realidad.

15. Omitir o consignar datos inexactos en informes, relaciones, balances, etc. Que se presenten a consideración de los superiores tendientes a obtener una aprobación o decisión que a juicio del superior hubiese sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad. Para que se configure la presente causal basta su tentativa, no siendo necesario que de la misma se derive un perjuicio real para la Empresa.

16. Demorar la contabilización de operaciones o negocios de la Empresa, afectar indebidamente las operaciones de la misma, sus clientes o proveedores, ocultar contablemente negocios u operaciones o dejar de corresponder o demorar el abono de cargos justificados cuentas manejadas por el EMPLEADO.

17. Solicitar u obtener de los EMPLEADOS bajo su mando concesiones o beneficios prevaliéndose de su posición.

Para jefes:

18. Enganchar personal fuera de nómina o sin llenar todos los requisitos exigidos o pagarles sueldos por medios distintos por incorporarlos a la planta de personal autorizado.

19. Excederse en atribuciones o conceder prerrogativas de cualquier especie a parientes hasta el segundo grado de afinidad o cuarto grado de consanguinidad, a empleados de la empresa o sus familiares sin la autorización de la Gerencia General.

20. Dar cualquier clase de información falsa o alterar por cualquier medio el reflejo contable o informativo de las dependencias a su cargo.

21. Retardar o anticipar las contabilizaciones de cualquier movimiento u operación.

22. Autorizar cualquier pago de empleados o cualquier gasto o adquisición para los cuales no se encuentre facultado.

OCTAVA. Si el EMPLEADO no se ha presentado dos días consecutivos, previo aviso y justa causa se presume que ha abandonado el trabajo.

NOVENA. El EMPLEADOR concederá al EMPLEADO todas las prestaciones consagradas a su favor por la Ley, el Reglamento de Trabajo, laudos arbitrales. La época de las vacaciones serán señaladas por el Empleador y será obligación del TRABAJADOR disfrutarlas en tal época.

DÉCIMO. Las invenciones o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al TRABAJADOR, salvo cuando éste haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual EL TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

DÉCIMO PRIMERA. El EMPLEADO al suscribir el presente contrato ha señalado al final de ésta cláusula la dirección de su residencia la cual queda registrada en su respectivo folder. Cualquier cambio de dicha residencia deberá ser notificada por el EMPLEADO al EMPLEADOR dentro de los tres días hábiles siguientes a tal cambio toda comunicación o notificación que el EMPLEADOR por virtud del desarrollo, ejecución o terminación del presente contrato se considera legal y válida si se hace al último domicilio registrado por el EMPELADO en el folder respectivo.

Dirección residencia EMPLEADO: CR 19 A 11A 67

DÉCIMO SEGUNDA. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier 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 se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

Dirección: Avenida Calle 26 No. 96J- 66 LOCAL 23 Edificio Optimus de Bogotá

Observaciones: El Empleado se compromete a presentar un informe de gestión al momento de la terminación del contrato, a devolver los bienes entregados y hacer entrega de su cargo al funcionario que el Empleador designe, no podrá borrar los archivos del computador a su cargo y se compromete a no tomar copia de los archivos que éste contenga.

Los documentos adjuntos al presente contrato, se entenderán como parte vinculante del mismo, y por tal motivo deberán ser comprendidos como materia obligacional a LAS PARTES.

Para constancia se firma en Bogotá, D.C., a los VEINTIDOS (22) días del mes de Noviembre de DOS MIL VEINTIDOS (2022).

JANE ALEJANDRA GARAY MONTOYA
EL EMPLEADO
CC. No.1,072,192,283

CLAUDIA MARCELA CUELLAR MACIAS
EL EMPLEADOR
CC. No.1,075,225,959