CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
OBRA O LABOR DETERMINADA
VIGILANTE

DATOS EMPLEADOR		
NOMBRE: **SEGURIDAD PRIVADA SURICATO LTDA**		
NIT: 901.493.756-2		
REPRESENTANTE LEGAL: **YIBER ANDRES PEREZ RINCON**		
DIRECCIÓN DOMICILIO: **CALLE 171 No. 57-10**	PRINCIPAL	SUCURSAL
	X	
CORREO ELECTRONICO: suricatoseguridadprivada@gmail.com		
TELEFONOS: 300 300 7989 - 3172623162		

DATOS TRABAJADOR:	
NOMBRE:	**VIVIANA CAROLINA LLANOS RIOS**
DOCUMENTO IDENTIDAD:	**Cedula Numero 1.004.033.669**
NACIONALIDAD:	**Colombiana**
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:	**26 de febrero 1970 San Vicente del Caguán**
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION:	**02 de noviembre de 1988**
DIRECCIÓN DOMICILIO:	
CORREO ELECTRONICO:	**Carolvivi2369@hotmail.com**
TELEFONOS:	**302 351 0741**

COND [CIONES LABORALES		
FECHA INICIO DE LABORES:	10 de mayo del 2024	VENCIMIENTO CONTRATO:
TERMINO INDEFINIDO: (NO)		TERMINO FIJO: (NO)
OBRA O LABOR CONTRATADA O DETREMINADA (SI)		CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
SALARIO ACORDADO MES: 1.300.000		**FORMA DE PAGO**
		QUINCENAL / **MENSUAL**
		X
FECHAS DE PAGO NOMINA: LOS DIAS 10 Y 20 DE CADA MES		
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR: BOGOTA		
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LA ACTIVIDAD CONTRACTUAL: BOGOTA		

Para fines prácticos del presente contrato, de ahora en adelante SEGURIDAD PRIVADA SURICATO LTDA se denominará **EL EMPLEADOR** y el (la) señor (a) **LLANOS RIOS VIVIANA CAROLINA**, se denominará **EL TRABAJADOR.** El presente contrato está regulado con forme a la constitución política colombiana, al derecho laboral colombiano. Entre el empleador y el trabajador, y dadas las condiciones del encabezado de este documento, e identificados como aparece al pie de nuestras correspondientes firmas hemos celebrado el presente contrato individual de trabajo **por** obra o **labor determinada**, regido por los siguientes documento, que hacen parte integral del presente contrato, Manual del Cargo y Funciones, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código de Ética del Empleador y del Cliente y por las siguientes cláusulas**: Primera -OBJETO.** El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, como **VIGILANTE** en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio o de la obra o labor determinada a desempeñar las cuales son anexas y complementarias a este CONTRATO de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y **b**) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **c**) Hace parte integral de este contrato los siguientes documentos **Consignas Básicas para el operador, (**Manual del Cargo y Funciones**)** en estos se detallan sus actividades laborales y de las cuales EL TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que leyó entendió y aceptó la información allí consignada **Segunda -REMUNERACIÓN**. El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios un básico de UN MILLONS TRESCIENTOS MIL PESOS M\CTE ($1.300.000) que serán pagadero en las oportunidades ya señaladas. 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:** Teniendo en cuenta que la mera voluntad y la buena fe DEL EMPLEADOR y DEL TRABAJADOR no son suficientes para que se pueda conceder AL TRABAJADOR valores adicionales en dinero o en especie sin que estos se conviertan en salario con forme a los artículo 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, LAS PARTES acuerdan que a través de este documento que los auxilios habituales u ocasionales otorgados en forma extralegal por el empleador no podrá ser superiores al 40% del total de la remuneración y/o valores recibidos por el trabajador. Ley 1393 de 2010. Se aclara que dicho valor incluye medios de transporte, de rodamiento, auxilio de alimentación o cualquier otro auxilio extralegal y otros semejantes que no constituye salario ni hace parte del factor prestacional, de igual forma no son para el beneficio, ni para enriquecer el patrimonio DEL TRABAJADOR, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones y por mera liberalidad DEL EMPLEADOR **PARÁGRAFO Primero:** PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO: De acuerdo con lo previsto por el artículo 128 del C.S.T. el empleador podrá entregar al trabajador pagos de los cuales las partes dejan expresa constancia de que no constituyen salario pues se entiende que ellos no son para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones. **PARÁGRAFO Segundo:** PLAZOS. - Las partes convienen en que la liquidación final de prestaciones y salarios puede efectuarse en un término prudencial de un mes, contado a partir de la fecha en que EL TRABAJADOR haya entregado a entera satisfacción DEL EMPLEADOR el cargo que deja, sin que, por ello, se cause indemnización alguna. **Tercera. DURACIÓN DEL CONTRATO.** El presente contrato se celebra por el tiempo que dura la OBRA O **LA LABOR DETERMINADA** para la que fue contratado (a). PARAGRAFO: Para efectos de esta cláusula la labor contratada está encaminada a **CONTRATAR SUS SERVICIOS COMO VIGILANTE** relación laboral que ira hasta tanto exista el objeto de la relación comercial con **FUNDACION FER** el cual inicia el **(10 de mayo del año 2024)** y termina **(según obra o labor contratada),** las partes acuerdan que el trabajador está obligado por el poder subordinante que este tiene para con sus trabajadores, a prestar sus servicios en lugar distinto al aquí mencionado lo que no cambia la labor encomendada o el objeto del contrato. **Cuarta**. Para el reconocimiento y pago de horas extras, 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, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito a la mayor brevedad al empleador o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o de horas extras o en días de descanso legalmente obligatorio que NO haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **Quinta.** El trabajador se obliga a laborar la jornada en los turnos y dentro de las horas señaladas y/o programadas por el empleador la cual las partes acuerdan turno de 12 horas continuas sin exceder 60 horas a la semana, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, 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 CST **Sexta - OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:** Cumplir con lo siguiente:

a) A entregar al **El EMPLEADOR** información veraz y necesaria que deba conocer para dar cabal cumplimiento a todas las exigencias constitucionales y legales dentro del marco laboral.

b) Colocar al servicio de **El EMPLEADOR** su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva para realizar las funciones encomendadas y demás labores según **Consignas Básicas para el operador, El Manual de Cargos y**

Funciones, según consignas generales y particular u órdenes e instrucciones comunicadas por el empleador o quien hagas sus veces.

c) Trabajar durante la vigencia del contrato única y exclusivamente al servicio de **EL EMPLEADOR**, no prestar sus servicios laborales de manera directa o indirectamente a otros empleadores, dentro de la obra o lugar de trabajo asignado o fuera de ella.

d) Cumplir con la jornada ordinaria de trabajo dentro del horario señalado por **EL EMPLEADOR**. Y de colaborar en caso de efectuar cambios en el mismo cuando este lo estime conveniente.

e) A notificar al empleador de manera inmediata del cambio de domicilio, numero celular personal o correo electrónico personal.

f) De igual forma y de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.4.6.10. Del Decreto 1072 de 2015: Para las partes queda claro que si el trabajador no cumple o no acata todo lo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SST**) y que a continuación se indica se considera como una falta grave al reglamento interno de trabajo.

1. Procurar siempre el cuidado integral de su salud
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos de SST e instrucciones que imparta el especialista o designado en SST
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
5. Participar activa y efectivamente en actividades de capacitación en especial, con las relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST y contribuir al cumplimiento de los objetivos de este.

f) Las demás consagradas en el **artículo 58** del Código Sustantivo del Trabajo, relacionadas en el Reglamento Interno de Trabajo. **Séptima: PROHIBICIONES A EL TRABAJADOR Y CONTITUYEN FALTAS GRAVES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LO SIGUIENTE:** Se prohíbe a **EL TRABAJADOR**:

a) Sustraer de su sitio de trabajo, obras u oficinas o establecimientos, cualquier bien mueble, herramientas, útiles o cualquier otro elemento o material, sin permiso escrito del cliente y del empleador.

b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

c) Consumir dentro de la jornada laboral o bajo la subordinación del empleador o quien este designe, cualquier bebida alcohólica, o sustancia psicoactiva, drogas enervantes que pueda producir en el trabajador cualquier alteración psíquicas y físicas lo que puede conllevar a una situación de riesgo laboral.

d) Faltar un día o más al trabajo sin justa causa suficiente y probada.

e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

f) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.

h) Usar la dotación, herramientas, útiles, o cualquier otro elemento o material de trabajo en acciones diferentes a las indicadas por el empleador o en función distinta del trabajo contratado.

i) El trabajador se obliga a la devolución las (dotación personal) prendas de uso exclusivo del empleador las cuales gozan de especial protección, esto regulado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Las demás no nombradas y consagradas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionadas en el Reglamento Interno de Trabajo. El Trabajador acepta dar cabal cumplimento al Reglamento Interno de Trabajo, a Las Políticas y al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Empleador se compromete a suministrar las respectivas capacitaciones, aclaraciones y seguimiento para que el trabajador de cabal cumplimiento a lo anterior, pero en especial al tema de Riesgos Laborales. **PARAGRAFO PROHIBICIONES A EL EMPLEADOR:** Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c) **INEXEQUIBLE.** En cuanto a pensiones de jubilación, los empleadores pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274. **Corte Constitucional Sentencia C-247 de 2001.**

d) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

e) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

f) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

g) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

h) Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

i) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

j) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. **Octava:** En cuanto al periodo de prueba y teniendo en cuenta los elementos principales de este tipo de contratación laboral a obra o **labor determinada** la cual el tiempo de duración de esta es indeterminada o determinable dada la relación comercial ya referenciada, en donde la duración puede ser inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta partes del plazo inicialmente acordado para el respectivo contrato, y de igual forma no podrá ser superior a dos meses. **Novena.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por; Solicitud expresa y motivada del cliente, insubordinación, no cumplimiento de la consignas generales y particulares, mentir en el proceso de admisión y visita domiciliaria, injurias, calumnia y malos tratos con sus compañero de trabajo, superiores o terceros, guarda silencio ante el conocimiento de un acto ilícito, ilegal o falta grave de un compañero, superior o tercero que vulnere la vida, honra, bines protegido y/o la seguridad operación, las enumeradas en los artículos 62 del Código Sustantivo del Trabajo; y además las FALTAS consideradas por parte del empleador, dentro del reglamento interno de trabajo como graves. **Décima:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para el trabajador. El trabajador se obliga desde ya a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios, todo ello anterior sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **Décima Primera DESCUENTOS**.- EL TRABAJADOR faculta al EMPLEADOR para que en el evento de terminación del contrato, si quedaren deudas pendientes de cualquier especie, adquiridas por causa y con ocasión de SU TRABAJO, como la NO devolución de equipos o dispositivos electrónicos en perfecto estado salvo el desgaste normal y natural, préstamos, anticipos de dineros por comisiones, gastos de transporte, gastos de representación, gestiones especiales, vales, cuentas de restaurante o cafetería, reintegros de dineros propios de la empresa no entregados al trabajador para enriquecer su patrimonio sino para facilitar el cumplimiento cabal de su labor, útiles, vehículos y sus partes, desfalcos por manejos indebidos, cambios de las especies de pago o de los verdaderos acreedores o deudores o destinatarios de pagos u obligados, daños en la materia prima por culpa exclusiva del trabajador y representen un detrimento económico para la compañía, etc., las descuente de los salarios, prestaciones o cualquiera otra suma que haya de pagarle. Así mismo, EL TRABAJADOR se obliga a tramitar personalmente el certificado de paz y salvo por todo concepto con la empresa a la terminación del contrato con el objeto de facilitar la liquidación final del mismo. **Décima Segunda**: **VIATICOS**. - En el evento de que sea necesario asignar viáticos al EL TRABAJADOR, EL EMPLEADOR tendrá la facultad de fijarlos y determinar su naturaleza, forma de pago e imputación. **Décima Tercera. Protección de Datos Personales Confidencialidad y Reserva:** De conformidad a la Ley estatutaria 1581 de 2012 y al Decreto Nacional 1377 de 2013. Las partes declaran conocer y aceptar de las políticas y del tratamiento de la protección de datos personales por lo cual cada una y de manera individual y en conjunto darán el debido cumplimiento a la normatividad vigente en materia de habeas data y protección de datos personales. Las partes guardaran absoluta confidencialidad y se abstendrán de divulgar, publicar o comentar a terceros, información, documentos o cualquier imagen, relacionados con las actividades de la otra parte siempre y cuando el titular o el custodio de esta no la haya hecho pública. Para estos efectos, las partes convienen que toda información que reciban en virtud del presente contrato se considera importante y confidencial, por tanto, se abstendrán de divulgarla, transmitirla o utilizarla para cualquier fin diferente al autorizado. **Confidencialidad y Reserva,** El Trabajador se compromete a guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información y conocimiento que tiene o que reciba de su EMPLEADOR sin importar porque medio la reciba (oral, escrita, a través de un tercero etc.) siempre y cuando en desarrollo de un contrato o de cualquier tipo de relación comercial y se comprometen a mantenerla en las mismas condiciones acá pactadas incluso con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo por un término mínimo de un (1) año más, por lo tanto serán responsables ante el empleador o los terceros intervinientes por cualquier revelación, empleo o divulgación de cualquier información recibida. Toda la Información Confidencial que el TRABAJADOR reciba de cualquiera de los intervinientes en la

relación laboral deberá ser utilizada única y exclusivamente para los efectos descritos en este Contrato y será devuelta por parte del TRABAJADOR a la parte que la originó o distribuyó a su solicitud. Si cualquiera de las partes extravía o revela Información Confidencial, dará aviso inmediato a la otra parte y tomará todas las medidas razonables y necesarias para minimizar los resultados de la pérdida de la información o de la divulgación de la misma sin autorización. **Décima Cuarta**: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social**. Décima Quinta. Notificaciones:** Para los respectivos fines legales y contractuales EL TRABAJADOR recibirá notificaciones en **XXXXXXXXXXXX** y EL EMPLEADOR en la **CALLE 171 No. 57-10 Décima Sexta. Contrato Único**: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán EN OTROSI aparte. Para constancia EL TRABAJADOR una vez firme el documento indica que con claridad y de manera libre leyó, entendió y acepto las condiciones, derechos y obligaciones del PRESENTE CONTRATO DE TRABAJO, se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., al 10 de mayo de 2024.

YIBER ANDRES PEREZ RINCON
EMPLEADOR
SEGURIDAD PRIVADA SURICATO LTDA

VIVIANA CAROLINA LLANOS RIOS
TRABAJADOR
CEDULA No:

CONSIGNAS BASICAS

Entrada siempre 15 minutos antes de Todo visitante sin excepción debe ser anunciado a través de llamada y/o recibir puesto.

- Al recibir puesto revisar detalladamente las instalaciones.
- acompañamiento del recorredor, podrá ingresar cuando sea autorizado por el residente y/o guarda de turno.
- Los residentes por ningún motivo pueden sacar electrodomésticos, ni objetos del conjunto salvo autorización escrita por el propietario y Visto Bueno de administración.
- Todo trasteo debe llevar orden de administración y saldrá en los horarios establecidos por administración.
- Todo vehículo debe ser revisado el baúl a la salida del conjunto.
- No permitir el ingreso de personas extrañas al lugar de servicio (casetas, salones comunales, porterías, etc.), ni reciba visitas de amigos, familiares, vendedores, etc.

1. No propiciar acercamientos, vinculaciones, relaciones o estrecha amistad con empleados de servicio y/o residentes.

- Durante el servicio no se dedique a actividades diferentes a las que le fueron asignadas en su contrato laboral y normas del contrato.
- Durante el servicio es prohibido leer revistas, periódicos, llenar crucigramas o cualquier actividad que lo distraiga.
- No reciba órdenes por teléfono de (externos, residentes, etc.) recuerde que pueden imitar la voz, confirme siempre con la administración y/o empresa de vigilancia, no se quede con la duda.
- Nunca suministre información personal ni datos de residentes, trabajadores, etc., para la cual no está autorizado por la compañía de vigilancia.
- Recuerde que su presentación personal es el reflejo de su personalidad, conserve siempre el uniforme limpio, planchado, el cabello corto, patilla y bigote bien arreglado, use desodorante y luzca siempre bien afeitado.
- Prohibido quedarse en el puesto de trabajo después de entregar turno.
- Toda novedad por más mínima que sea debe quedar registrada en la minuta correspondiente con detalles de estas y según el caso avisar a la empresa de vigilancia y comunicarse con el administrador.
- Está prohibido guardar joyas, dinero, paquetes, llaves o cualquier otro elemento, temporalmente como por tiempo indefinido.
- No se permite el ingreso de vendedores ambulantes al conjunto.
- Los domicilios deben ser anunciados por e citófono y registrar en el libro el nombre de la persona que lo autorizo.
- Deben mantener en perfecto estado de limpieza su puesto de trabajo, entregarlo aseado y del mismo modo recibirlo, independientemente al servicio de aseo efectuado por el personal del conjunto.
- Está prohibido ingresar cilindros de gas al conjunto (Resolución Nº 80505 del 17 de junio de 1997 por el ministerio de minas y energía).
- Prohibido recibir, pedir prestado o exigir plata a cambio de un servicio “prestar los parqueaderos”, cuidar motos, vehículos y/o demás en la parte externa del conjunto.
- En ningún momento deben permanecer dos o más vigilantes en las porterías, cada vigilante debe estar realizando sus funciones para la cual fue contratado.
- Al recibir la correspondencia verificar que este completa, no preste el sello de recibido para que lo coloquen los mensajeros, debido a que lo pueden colocar en la tirilla de envió y este contenga un documento o paquete y no se lo entreguen.
- No prestar el baño, teléfono, radio, o cualquier elemento a personas ajenas a la administración.
- No se permite la salida de niños menores de Diez (10) años sin la compañía de un adulto.
- Los paquetes grandes, cajas, encomiendas, NO recibirlos en portería. Si por fuerza mayor toca recibirlo verifique que se encuentre bien cerrado, sellado con sus respectivos conductos de seguridad y entregar lo más pronto posible al residente. Dejar claro en la colilla de recibido que no hay responsabilidad del contenido de esta.

- Las Fichas para el control de parqueadero son de obligatorio cumplimiento por lo tanto quien salga con su vehículo debe entregar su ficha respectiva. No sale ni entra vehículo que no tenga su ficha y carnet, para retirar vehículos del parqueadero sin ficha debe quedar en la minuta de parqueadero la novedad y copia de la cedula de ciudadanía, tarjeta de propiedad del vehiculó y firma del propietario.
- Las puertas de ingreso al parqueadero deben permanecer cerradas a toda hora, para evitar ingreso de vehículos no autorizados y personas ajenas al conjunto.
- No se debe permitir el ingreso de vehículos que no pertenezcan al conjunto y menos prestarse para alquilar los parqueaderos.
- Cuando algún vehículo ingrese con alguna novedad "rayado, estrellado, sin espejos etc." debe ser registrado en la minuta e informar a la administración.
- En caso de robo debe avisar de inmediato a la empresa de vigilancia, administración, policía nacional y realizar los controles necesarios.
- El recorredor debe estar pendiente de la entrega de correspondencia únicamente en los horarios publicados en portería, excepciones previa autorización de administración.
- Debe estar pendiente de que no hagan correrías en las zonas comunes y no permitir ingerir licores en estas áreas y zona del parque.
- Utilice la malicia para detectar delincuentes, no establezca conversación con desconocidos y menos suministre información de los residentes, de la empresa o administración.
- No reciba alimentos ni bebidas a extraños, pueden contener estupefacientes o escopolamina, con lo cual pueden robarlo a usted y al usuario.

ADMINISTRACION LOS INVITA A CUMPLIR CON HONESTIDAD, RESPONSABILIDAD, PROFESIONALISMO Y BUEN SENTIDO, TODAS LAS FUNCIONES ESCRITAS EN ESTE COMUNICADO Y CUALQUIER OTRO QUE ESTIME CONVENIENTE PARA BENEFICIO SUYO Y DEL CONJUNTO PARA EL CUAL PRESTA SERVICIO.

EL EMPLEADOR
SEGURIDAD PRIVADA SURICATO LTDA

EL TRABAJADOR
C.C

EL INCUMPLIMIMIENTO U OMISION DE CUALQUIERA DE ESTAS CONSIGNAS ES MOTIVO PARA TERMININACION INMEDIATA DEL CONTRATO LABORAL CON LA EMPRESA.

OTROSI NUMERO QUE AFECTA EL CONTRATO No

SEGURIDAD PRIVADA SURICATO con el Nit: 901.493.756-2 representada por la señora **YIBER ANDRES PEREZ RINCON,** mayor de edad y vecina de la ciudad de Bogotá, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1.022.388.421 y quien para efectos del presente documento se denominará **EL EMPLEADOR** y **VIVIANA CAROLINA LLANOS RIOS** mayor de edad identificado (a) como aparece al pie de su firma, en calidad de trabajador de la citada entidad y quien para efectos del presente documento se denominará **EL TRABAJADOR.,** y en conjunto se denominarán LAS PARTES han acordado lo siguiente:

ANTECEDENTES

Una vez declarada la emergencia económica, social y ambiental por partes del gobierno nacional por el COVID-19, se adoptaron una serie de medidas en materia laboral en cuanto a su prevención, mitigación y tratamiento. Por lo cual cada empleador y trabajador está en la obligación de dar pleno cumplimiento a las mismas. Así mismo el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo desarrollo una serie de conceptos con el fin de garantizar la estabilidad laboral en medio del aislamiento obligatorio. En tal sentido Las Partes acuerdan las siguiente Clausulas:

PRIMERA. -EL TRABAJADOR cumplirá todas y cada una de las medidas de bioseguridad adoptadas por EL EMPLEADOR medida transmitidas por cualquier medio (comunicados, capacitaciones etc.) de las cuales se llevará el registro respectivo, EL TRABAJADOR se obliga especialmente a hacer uso adecuados de los equipos de protección personal (EPPS) en su beneficio, en beneficio de compañeros de trabajo, del cliente y de terceros.

SEGUNDA. -El trabajador está obligado a sumista su estado de salud tal cual lo existe el reglamento interno de trabajo de la compañía en especial en caso de sospecha de portar el COVID -19 y cuando presente Fiebre, Dolor de Garganta, Congestión Nasal, Tos, Escalofrío, Dolor Muscular, por lo cual y adicionalmente se obliga a reportar a su EPS con el fin de que esta entidad aplique los protocolos establecidos pertinentes y los necesarios para minimizar el riesgo. Así mismo el trabajador deberá reportar sí estuvo en contacto con alguien que haya tenido estos síntomas, si EL TRABAJADOR tuvo contacto con alguien diagnosticado con el COVID19 deberá reportarlo y realizar el protocolo de aislamiento ordenado por el gobierno nacional.

TERCERA. -De no dar pleno cumplimiento a lo anterior será considerado como una **falta grave**.

CUARTA. -LAS PARTES acuerdan que de presentarse el aislamiento obligatorio EL TRABAJADOR está obligado a iniciar el proceso ante su EPS, de no existir incapacidad previo análisis del caso EL TRABAJADOR acepta tomar este tiempo como periodo de vacaciones o reponer el tiempo previo acuerdo con el empleador y una vez salga de su aislamiento o solicitara licencia no remunerada.

QUINTA. -Las demás cláusulas que no fueron modificadas indirecta o directamente por el presente otrosí, se mantienen igual por la vigencia del contrato.

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá el día 10 de mayo de 2024

EL EMPLEADOR
NIT: 901.493.756-2

EL TRABAJADOR
C.C.