CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

NOMBRE DE EL EMPLEADOR	FUNDACIÓN AMIGOS DEL TEATRO MAYOR
NIT	890.912.395-7
REPRESENTANTE LEGAL	HUGO MIGUEL RANGEL RINCON
DOMICILIO EMPLEADOR	AV CALLE 170 No. 67 -51
NOMBRE DE EL TRABAJADOR	ZENETH OLIVERO TAPIA
IDENTIFICACION TRABAJADOR	1.020.817.793 DE BOGOTA
DIRECCIÓN DE EL TRABAJADOR	CRA 18 No 185 – 04
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO	BOGOTA, 5 DE JULIO DE 1996
CARGO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR	AUXILIAR CONTABLE
SALARIO	$1.000.000.oo
PERÍODO DE PAGO	MENSUAL
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	1 DE FEBRERO DE 2019

Entre los suscritos, a saber: HUGO MIGUEL RANGEL RINCON, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.778.852 de Bogotá, actuando en su condición de Representante Legal de la FUNDACION AMIGOS DEL TEATRO MAYOR que para los efectos del presente contrato se denominará EL EMPLEADOR, por una parte; y por la otra ZENETH OLIVERO TAPIA, mayor de edad, vecino(a) de la ciudad de Bogotá; identificado(a) como aparece al pie de su firma, actuando en su propio nombre y representación, quien para los efectos del presente contrato se denominará EL TRABAJADOR, hemos acordado celebrar el contrato de trabajo de carácter individual a TÉRMINO INDEFINIDO, que consta en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga a:

1.1. Poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad laboral en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado y en las labores complementarias y anexas del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes.
1.2. Mantener en forma confidencial la información relacionada con EL EMPLEADOR y, especialmente, información de los proyectos, contratos, servicios, bases de datos y demás información que sea entregada, o divulgada a EL TRABAJADOR, o utilizada y desarrollada por éste.
1.3. Guardar absoluta confidencialidad incluso con posterioridad a la culminación de la relación laboral, salvo autorización expresa de EL EMPLEADOR o por orden judicial, de toda aquella información que llegue a su conocimiento, de forma directa o indirecta.
1.4. 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.
1.5. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por EL EMPLEADOR, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
1.6. Cuidar permanentemente los intereses de EL EMPLEADOR.
1.7. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
1.8. Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe EL EMPLEADOR a las cuales hubiere sido citado.
1.9. Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
1.10. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con EL EMPLEADOR.
1.11. Asistir puntualmente al trabajo todos los días laborales, salvo justa causa debidamente comprobada que lo impida.
1.12. Cumplir estrictamente las obligaciones previstas en la legislación laboral vigente.

1.13. Guardar estricta reserva de los asuntos profesionales o comerciales de que tenga conocimiento por razón de su oficio, así como a guardar dicha reserva de forma perpetua, incluso después de la terminación del contrato de trabajo y sin importar la causa que haya dado lugar a dicha terminación.
1.14. Conservar y restituir en el mismo estado en que los recibió salvo el deterioro por el uso normal, los elementos que se suministran para el cumplimiento de su labor.
1.15. Cumplir estrictamente con la guía, perfil o descripción de su cargo, las Políticas y/o Reglamentos de EL EMPLEADOR
1.16. Avisar oportunamente y por escrito, a la Fundación todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.
1.17. No transmitir a terceros, competidores, empleados no autorizados y ex empleados, el conocimiento de los procesos técnicos, operativos, comerciales y financieros de EL EMPLEADOR, así como el conocimiento sobre los convenios estratégicos que suscriba EL EMPLEADOR con terceros.
1.18 Cumplir las órdenes, políticas, reglamentos, manuales y demás documentos contentivos de obligaciones y/o prohibiciones de EL EMPLEADOR.

SEGUNDA: EL TRABAJADOR declara que conoce todas y cada una de las guías, políticas, manuales y reglamentos estipulados en la presente cláusula, por lo que el incumplimiento a cualquiera de los mismos, constituye falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

TERCERA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO: El lugar de trabajo en el cual EL TRABAJADOR cumplirá con la labor será la ciudad de Bogotá, D.C.

Sin embargo, EL EMPLEADOR podrá determinar un nuevo lugar de prestación de la labor, mediante el envío de comunicación escrita a EL TRABAJADOR, dando cumplimiento a la obligación contemplada en el numeral 8 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

EL TRABAJADOR, a su vez, se obliga expresamente a aceptar cualquier otro empleo, cargo u oficio en la misma localidad o en cualquier otra a donde los traslade EL EMPLEADOR, dentro de las dependencias que tiene establecidas o establezca en lo futuro en el país o en el exterior.

CUARTA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR como remuneración por los servicios prestados, el salario mensual de UN MILLON DE PESOS MONEDA CORRIENTE ($1.000.000, oo), suma que se pagará en períodos vencidos.

PARAGRAFO PRIMERO: Dado que por razón de las funciones que desempeñará EL TRABAJADOR no es posible determinar y controlar las horas efectivamente laboradas, las partes de común acuerdo han decidido incluir el monto de los recargos que se puedan generar por concepto de trabajo nocturno o suplementario, en el salario mensual que reciba el trabajador, calculando tales recargos en el equivalente al 25% de ese salario. En consecuencia, el trabajador sólo tendrá derecho al pago del salario mensual referido anteriormente pues este incluye tanto la retribución ordinaria como el recargo por posible trabajo suplementario o nocturno. Como lógicamente existirán meses en los cuales EL TRABAJADOR, o bien no desarrollará ninguna labor en jornada suplementaria o nocturna o bien la labor efectivamente desarrollada va a ser inferior al monto que mensualmente se reconoce por éstos conceptos, las partes convienen que éste mayor valor compensa aquellos meses en los que eventualmente el valor del trabajo suplementario o nocturno supere la suma reconocida.

PARAGRAFO SEGUNDO 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 TERCERO: En caso de que por cualquier circunstancia EL TRABAJADOR devengue algún tipo de retribución variable y/o comisiones, salvo los casos no constitutivos de salario, la misma se discrimina de la siguiente manera:
a. El 82.5% constituye retribución ordinaria.

b. El 17.5% restante, constituye retribución del valor del descanso dominical y festivo de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO CUARTO: Las partes contratantes, tanto EMPLEADOR como TRABAJADOR hacen constar que de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no constituyen salario las siguientes sumas de dinero que EL EMPLEADOR llegue a suministrar a EL TRABAJADOR ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales tales como: a) Las sumas que permanente u ocasionalmente y por mera liberalidad recibe EL TRABAJADOR de EL EMPLEADOR como primas, incentivos, bonificaciones, premios o gratificaciones, participación de utilidades. b) Lo que recibe EL TRABAJADOR en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, en consecuencia, EL EMPLEADOR no suministra ninguna clase de salario en especie. c) Las cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, calzado y overoles de trabajo y en general todas las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo. d) Las primas extralegales. e) Las primas de vacaciones. f) Las primas de servicios o de navidad. g) Los auxilios que EL EMPLEADOR reconozca a EL TRABAJADOR, no para incrementar su patrimonio sino para el cabal cumplimiento de sus funciones tales como alimentación, habitación, vestuario, vehículo, póliza colectiva de seguro de vida, aparato celular y/o línea telefónica celular, etc. h) Cualquier otro beneficio en dinero o en especie que EL EMPLEADOR, habitual u ocasionalmente, le otorgue en forma extralegal durante la vigencia del contrato.

QUINTA: PERIODO DE PRUEBA: EL TRABAJADOR prestará sus servicios a EL EMPLEADOR en período de prueba durante los dos (2) primeros meses del presente contrato. En razón a lo anterior mientras dure dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en forma unilateral sin lugar al pago de indemnización alguna. Vencido el período de prueba aquí pactado, la duración del presente contrato será indefinida y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen.

SEXTA. JORNADA DE TRABAJO: EL TRABAJADOR se compromete a laborar en la jornada máxima legal en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo éste hacer los ajustes o cambios de horarios cuando así lo estime conveniente, evento en el cual EL TRABAJADOR se obliga desde ahora a acatarlas.

PARAGRAFO PRIMERO. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 23 de la Ley 50 de 1990, 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 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEPTIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado el presente contrato en forma unilateral, las enumeradas como tal en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales, el incumplimiento de las obligaciones laborales enunciadas en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la Fundación, reglamentos, manuales, y demás políticas que emita EL EMPLEADOR en un futuro. Así mismo EL EMPLEADOR podrá dar por terminado el contrato por el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 1 del contrato y por las siguientes justas causas, las cuales igualmente se califican desde ahora como graves:

7.1. La violación por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o cualquier política interna emitida por EL EMPLEADOR.
7.2. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
7.3. La inasistencia en la mañana o en la tarde o a una jornada diaria de trabajo o más sin causa que la justifique.
7.4. La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros.
7.5. Salvo orden judicial, la revelación por cualquier medio de datos personales de los miembros, directivos y empleados de la Fundación, sin previa autorización expresa del titular de los mismos.

7.6. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra EL TRABAJADOR contra EL EMPLEADOR, miembros de su familia, directivos de la Fundación o compañeros de trabajo.
7.7. El abandono del sitio de trabajo sin permiso previo de sus superiores.
7.8. La retención de dineros, títulos valores, y documentos de cualquier tipo de la Fundación y/o hacer efectivos títulos valores recibidos para EL EMPLEADOR.
7.9. Presentarse embriagado al trabajo, o ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de trabajo.
7.10. Sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar, la pérdida y/o extravío, sin causa plenamente justificada y por una sola vez, de dineros, títulos valores, documentos, papelería o cualquier otro implemento de la Fundación, que por razón de sus funciones se encuentran bajo su cuidado.
7.11. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad de EL TRABAJADOR y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable.
7.12. La ineptitud por parte de EL TRABAJADOR.
7.13. El incumplimiento de las funciones asignadas en la guía, perfil o descripción de su cargo y en el manual de funciones de la Fundación.
7.14. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR.
7.15. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de EL EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías de EL EMPLEADOR en provecho propio.
7.16. Haber recibido dinero de los clientes, potenciales clientes, proveedores y terceros o haber incurrido en una conducta que pueda ser tipificada como delito por la Ley Colombiana.
7.17. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
7.18. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación de EL EMPLEADOR.
7.19. Retirar de las instalaciones donde funcione la Fundación elementos, máquinas y útiles de propiedad de EL EMPLEADOR sin su autorización escrita.
7.20. La revelación por parte de EL TRABAJADOR de cualquier información de carácter confidencial para EL EMPLEADOR, dará lugar a éste para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa de manera unilateral sin derecho a reclamar indemnización alguna por parte del TRABAJADOR.

OCTAVA: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR: EL TRABAJADOR será responsable de todos los dineros, títulos valores y documentos que tenga en su poder o maneje por razón del desempeño de sus funciones.

Salvo orden judicial o previa autorización del titular del dato personal o de la información confidencial, cualquier divulgación o empleo en provecho propio o ajeno de datos personales de los miembros, directivos, empleados, clientes de EL EMPLEADOR y de la información confidencial y de carácter reservado de éste a terceros, empleados no autorizados y ex - empleados o a competidores, genera una indemnización por los perjuicios que ocasione esta violación, así como la posibilidad para EL EMPLEADOR de entablar las acciones legales a que hubiera lugar, entre otras las derivadas de violación al secreto empresarial e infracciones penales.

NOVENA: CONFIDENCIALIDAD: Adicionalmente a las obligaciones especiales a que se refiere el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y a las que en forma específica se hayan pactado en el contrato de trabajo, y demás reglamentos, políticas o manuales de la Fundación, EL TRABAJADOR se obliga a:

9.1. Mantener en forma confidencial la información relacionada con EL EMPLEADOR y, especialmente, información de los proyectos, contratos, servicios, bases de datos y demás información que sea entregada, o divulgada a EL TRABAJADOR, o utilizada y desarrollada por éste.
9.2. Guardar absoluta confidencialidad incluso con posterioridad a la culminación de la relación laboral, salvo autorización expresa de la Fundación o por orden judicial, de toda aquella información que llegue a su conocimiento, de forma directa o indirecta.

9.3. Guardar estricta reserva de los asuntos profesionales o comerciales de que tenga conocimiento por razón de su oficio, así como a guardar dicha reserva de forma perpetua, incluso después de la terminación del contrato de trabajo y sin importar la causa que haya dado lugar a dicha terminación.
9.4. No transmitir a terceros, competidores, empleados no autorizados y ex empleados, el conocimiento de los procesos técnicos, operativos, comerciales y financieros de EL EMPLEADOR, así como el conocimiento sobre los convenios estratégicos que suscriba EL EMPLEADOR con terceros.

DECIMA: CLÁUSULA PENAL: En caso de incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquier de las prohibiciones y obligaciones previstas en la cláusula novena de este contrato, dará derecho a EL EMPLEADOR a exigir a EL TRABAJADOR la suma de 20 SMLMV a título de cláusula penal que podrá cobrarse a través de proceso ejecutivo sin ser necesario que se constituya en mora, al tratarse de una obligación clara, expresa y exigible.

DECIMA PRIMERA: DIRECCIÓN DE NOTIFICACIÓN: Para todos los efectos legales y contractuales, EL TRABAJADOR declara que la dirección de su residencia es en la Carrera 18 No 185 – 04, en la Ciudad de Bogotá, D.C.; Como consecuencia de lo anterior, cualquier cambio o modificación de ésta, deberá ser notificada en forma escrita a EL EMPLEADOR, dentro de los tres (3) días siguientes a su ocurrencia.

En consecuencia, cualquier comunicación o notificación que EL EMPLEADOR deba hacer a EL TRABAJADOR en virtud del desarrollo, ejecución o terminación del contrato de trabajo, se considera legal y válida si se hace a la última dirección de la residencia que EL TRABAJADOR tenga registrada en su carpeta respectiva en los términos aquí previstos.

DECIMA SEGUNDA: INFORMACION CONFIDENCIAL: Teniendo en cuenta la relación laboral existente entre las partes y el nivel de información que maneja EL TRABAJADOR respecto de EL EMPLEADOR, se hace necesario proteger la confidencialidad de la mencionada información por medio del presente contrato.

Para los efectos del presente contrato, se entiende por "Información Confidencial", lo siguiente:

12.1 Cualquier información que EL TRABAJADOR haya recibido o vaya a recibir de EL EMPLEADOR en desarrollo de su contrato de trabajo, sin la autorización expresa de EL EMPLEADOR para revelar dicha información a terceras personas. La "Información Confidencial" puede ser escrita, oral, visual, en medio magnético y puede o no haber sido identificada como confidencial.
12.2. Cualquier idea, concepto, conocimiento o técnica relacionados con las actividades propias de EL EMPLEADOR, que hayan sido conocidas por EL TRABAJADOR en el ejercicio de sus funciones o por expresa comunicación de EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO PRIMERO: MANEJO DE LA INFORMACION CONFIDENCIAL. EL TRABAJADOR se obliga a lo siguiente, en relación con la "Información Confidencial":

1. A no divulgar ninguna información confidencial a terceras personas, excepto con el consentimiento previo y por escrito de EL EMPLEADOR.

2. EL TRABAJADOR se abstendrá de llevar a cabo cualquiera de las siguientes conductas, a menos que cuente con el consentimiento previo y por escrito de EL EMPLEADOR:

    a) Utilizar, explotar, o emplear en una forma diferente a la autorizada por EL EMPLEADOR dicha información confidencial.
    b) Usar información confidencial en cualquier forma que pueda ser perjudicial o dañina para EL EMPLEADOR.

3. EL TRABAJADOR se obliga a mantener bajo completa confidencialidad y reserva:

a) La información privilegiada a la que tenga acceso de EL EMPLEADOR, en relación con su objeto social, sus políticas comerciales y de mercadeo, sus negocios, sus empleados, clientes, proveedores, sus cifras, proyecciones a futuro, decisiones administrativas, comerciales y financieras de cualquier naturaleza, su situación financiera, logística o de cualquiera otra índole, los programas de software desarrollados o adquiridos, las bases de datos.
b) La información y documentación concerniente a todos los procesos, formas de desarrollar su actividad, datos, informaciones, procedimientos, ideas, planes, equipos, estrategias de mercadeo y negocios, precios, así como sobre los contratos u órdenes de servicios contratados.

De igual manera, EL TRABAJADOR se obliga a no divulgar ni utilizar ni difundir por ningún medio, dicho conocimiento e información para el beneficio directo o indirecto de alguna persona, entidad o compañía, competidores o el mercado en general, sin autorización previa y escrita de EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO SEGUNDO: Una vez termine la relación laboral entre las partes, EL TRABAJADOR deberá devolver de forma inmediata a EL EMPLEADOR toda la información documental que se encuentre en su poder.

DECIMA TERCERA: DERECHOS DE AUTOR.

1. Titularidad derechos.

Todos los derechos patrimoniales de autor sobre los trabajos creados en desarrollo de las actividades y los servicios encomendados tales como escritos, informes, diseños, gráficas, desarrollo de software, bases de datos, compilaciones de otras obras y o de cualquier naturaleza que se realicen en desarrollo de las labores asignadas, serán de propiedad de EL EMPLEADOR. Para todos los efectos legales, se aplicarán la ley 23 de 1.982, ley 44 de 1.993, la Decisión Andina 351 y demás normas conexas y complementarias.

Obras creadas con anterioridad: La titularidad de todos los derechos patrimoniales de autor sobre todos los trabajos realizados y creados con anterioridad por EL TRABAJADOR, pero que sean utilizados y aportados para desarrollar y cumplir con los asuntos encomendados en desarrollo de su vinculación con EL EMPLEADOR, son de propiedad de éste, en virtud de la cesión que EL TRABAJADOR hace de tales derechos.

Obras creadas por terceros: En el evento que EL TRABAJADOR, previa autorización escrita de parte de EL EMPLEADOR, haya utilizado obras de terceros, se compromete a que las titularidades de los derechos patrimoniales le fueron legal y válidamente transferidos a él, quién a su vez los transfiere, en virtud de la ley y en desarrollo del presente contrato, a EL EMPLEADOR.

2. Utilización de las obras

EL EMPLEADOR como titular de los derechos patrimoniales de autor, puede disponer de las obras a título gratuito u oneroso bajo las condiciones que libremente estime conducentes; de aprovecharla con fines de lucro o sin él por cualquier medio de difusión. Así como de modificarlas para adecuarlas a sus necesidades, pudiendo impedir que terceros o EL TRABAJADOR la usen.

3. Legitimidad de los derechos de autor.

EL TRABAJADOR se compromete a que todos los trabajos intelectuales que desarrollará en ejercicio de sus funciones serán originales y los realizará sin violar o usurpar derechos de autor de terceros.

En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a derechos de autor sobre las obras y trabajos realizados, EL TRABAJADOR asumirá toda responsabilidad, comprometiéndose con EL EMPLEADOR

a defender, de acuerdo con éste, por todos los medios judiciales y extrajudiciales, la integridad de sus derechos de autor sobre las obras desarrolladas.

DECIMA CUARTA: KNOW HOW: Los bienes intangibles, así como la propiedad del conocimiento y experticio ("Know How") o técnica propia del TRABAJADOR que se haya materializado u objetivizado en actividades y trabajos propios de EL EMPLEADOR, así como aquellos conocimientos y habilidades adquiridas en la compañía serán de propiedad de EL EMPLEADOR.

DECIMA QUINTA: PROPIEDAD INDUSTRIAL: Los bienes intangibles protegidos a través de la propiedad industrial que llegaren a crearse dentro del marco del contrato de trabajo, serán de propiedad de EL EMPLEADOR que tendrá derecho a registrarlos a su nombre ante la entidad competente. Para todos los efectos legales, se aplicarán la Decisión Andina 486 y demás normas conexas y complementarias.

DECIMA SEXTA: EXCLUSIVIDAD: EL TRABAJADOR se compromete a trabajar en forma exclusiva para EL EMPLEADOR. En éste sentido, se compromete a no adelantar trabajos con ningún tercero, salvo previa autorización escrita de EL EMPLEADOR.

DECIMA SÉPTIMA: OBSERVANCIA DE LA LEY: Cada parte debe observar y cumplir con todas las normas legales y regulaciones de cualquier orden, sin que puedan bajo ninguna circunstancia ofrecer o dar dinero, dádivas o beneficio alguno, para obtener algún favorecimiento en el desarrollo de las actividades propias encomendadas ni para la obtención de un permiso o licencia ni para recibir información o documentación que se requiera.

DECIMA OCTAVA. EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que, una vez terminado este contrato de trabajo, por cualquier causa, compense el valor de sus salarios, prestaciones o indemnizaciones que le correspondan por los siguientes motivos:

18.1. Las sumas de dinero que salga a deber a EL EMPLEADOR por préstamos o erogaciones a su cuenta de cualquier índole.
18.2. El valor de los elementos, mercancías, herramientas utensilios, papelería, documentos y bienes de EL EMPLEADOR que estén bajo su responsabilidad por cualquier circunstancia.
18.3. Los dineros o valores que se le hubieren confiado para su recaudo o manejo y que no haya restituido a la Fundación.
18.4. El valor de los daños causados a bienes o enseres que se le confíen para el desempeño de sus labores, salvo el deterioro natural por el uso común u ordinario de los mismos.

DECIMA NOVENA. Se informa al trabajador de la existencia de una base de datos personales, la cual estará destinada a las siguientes finalidades:

19.1 Mantener una eficiente comunicación de la información que sea de utilidad en los vínculos contractuales en los que sea parte el trabajador Titular de la Información.
19.2 Dar cumplimiento de las obligaciones contraídas por la empresa con el trabajador titular de la Información, con relación a pago de salarios, prestaciones sociales y demás consagradas en el contrato de trabajo.
19.3 Informar las modificaciones que se presenten en desarrollo del contrato de trabajo al trabajador titular de la Información.
19.4 Evaluar la calidad de los servicios ofrecidos por el trabajador titular de la Información.
19.5 Realizar estudios internos sobre los hábitos del trabajador titular de la Información para programas de bienestar.
19.6 Realizar los descuentos de nómina autorizados por el trabajador titular de la Información y demás actividades, trámites y usos inherentes a una oficina de Talento Humano.

El trabajador tiene derecho de acceso, rectificación anulación y oposición que deberá ejercer mediante escrito a la empresa. La empresa es el responsable de dicha base de datos.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtengan la empresa por parte del Trabajador Titular de la Información o representante legal en el caso de información de hijos(as) de trabajadores menores de edad, serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el trabajador Titular de la Información y la empresa y durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales.

En desarrollo de la relación laboral del trabajador con la empresa, el trabajador tendrá acceso a datos de carácter personal cuyo tratamiento está sometido a las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 del 2012, mediante la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales, y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, así como las demás normas que la modifiquen y adicionen.

El trabajador se compromete a guardar secreto sobre los datos de carácter personal y cualesquiera informaciones o circunstancias relativas a los clientes, usuarios y cualesquiera otras personas cuyos datos conozca y a los que haya tenido acceso en el ejercicio de las funciones que le hayan sido asignadas por la empresa. Las anteriores obligaciones se extienden a cualquier fase del tratamiento de los citados datos, y subsistirán aún después de concluidas las funciones en el marco de las cuales ha tenido acceso a los datos, o concluida su relación laboral con la empresa.

Se prohíbe facilitar a persona alguna, ningún soporte conteniendo datos personales a los que hayan tenido acceso en el desempeño de sus funciones sin la debida autorización. Salvo aquellos que por virtud de sus funciones le sea exigida. No deberá disponerse de ella de ninguna otra forma o para ninguna finalidad diferente.

El trabajador será responsable frente a la empresa y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para uno u otros del incumplimiento de las normas de protección de datos personales y resarcirá a la empresa por las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que ésta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

VIGESIMA. Las partes contratantes, tanto EMPLEADOR como TRABAJADOR hacen constar que por medio del presente contrato quedan canceladas y reemplaza en su integridad, dejando sin efecto cualquier otro contrato o estipulación verbal o escrito que se hubieren convenido con anterioridad, y que a partir de la fecha cualquier adición o modificación a éste se hará constar por escrito con las mismas formalidades.

Para constancia se suscribe el presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor, para cada una de las partes, el día treinta y uno (31) del mes de enero de dos mil diecinueve (2019)

Hyo M M R.

EL EMPLEADOR
REPRESENTANTE LEGAL

Zaneth Arias T.

EL TRABAJADOR
C.C. 1020817793