CONTRATO DE TRABAJO OBRA O LABOR
SALARIO ORDINARIO

NOMBRE DEL EMPLEADOR E IDENTIFICACION: **ADECCO COLOMBIA SA** NIT. 860.050.906-1	**DIRECCION DEL EMPLEADOR:** **CR 7 76 35 P. 6** **Ciudad:**Bogotá **Telefono:**4895454
NOMBRE DEL TRABAJADOR EN MISION Y DOCUMENTO DE IDENTIDAD: LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ **TIPO DE DOCUMENTO:** Cédula de Ciudadania **No.:**1128388002	**DIRECCION DEL TRABAJADOR EN MISION:** CARRERA 111 A 12 B 46 INT 102 **Tel.** 3206348946 **EMAIL** ampa.70@hotmail.com
FECHA NACIMIENTO: 1987-05-07 **CIUDAD DE NACIMIENTO :**SAN FRANCISCO **PAIS DE NACIMIENTO:** COLOMBIA **NACIONALIDAD:** Colombiano	**CARGO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:** SERVICO AL CLIENTE
VISA: N/A **Numero de VISA:** N/A **FECHA DE VENCIMIENTO VISA:** **FECHA DE VENCIMIENTO C.E.** **FECHA DE VENCIMIENTO P.E.P**:	
SALARIO MENSUAL: 2.452.217	**PERIODOS DE PAGO:** Quincenal
LABOR OBJETO DEL CONTRATO: Incremento de la produccion	
DETALLE LABOR OBJETO: Incremento en la producción proyecto La Perla 2025	
NOMBRE DE LA EMPRESA USUARIA: FUNDACION CUIDADO ANIMAL	
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL (LA) TRABAJADOR (A): Medellin	**LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES:** Medellin
JORNADA: Tiempo Completo	**FECHA DE INICIACION DE LABORES:** 2025-04-28

EL EMPLEADOR "ADECCO COLOMBIA SA" es una EST, sociedad legalmente constituida, dedicada a contratar la prestación de servicios con terceros

beneficiarios a los que denomina **EMPRESA USUARIA**, para colaborar en el desarrollo de sus actividades cumpliendo lo dispuesto en la ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, y demás normas concordantes, mediante la labor desarrollada por personas naturales –TRABAJADOR EN MISION, que para todos los efectos del presente contrato se denominará simplemente EL (LA) **TRABAJADOR**, contratadas por el EMPLEADOR.

Entre EL EMPLEADOR y EL (LA) TRABAJADOR, de la información que los identifica y las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE OBRA O LABOR** regido principalmente por las siguientes cláusulas y en lo no previsto en ellas, por lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el reglamento interno de trabajo aprobado para la empresa. **EL TRABAJADOR** declara conocer en forma clara y precisa el objeto del contrato de trabajo que celebra con **ADECCO COLOMBIA S.A.**, por consiguiente, conoce y acepta expresamente que el contrato de trabajo, tenga vigencia o duración por el tiempo que dure la necesidad del servicio u obra del beneficiario del servicio o por lo previsto en la legislación laboral vigente. Rigiéndose por lo dispuesto en la legislación laboral colombiana, Reglamento interno, políticas e instructivos del **EMPLEADOR** y además las siguientes cláusulas

CLÁUSULA PRIMERA. OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL (LA) TRABAJADOR para desempeñar las funciones inherentes al cargo ya mencionado, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mismo, de conformidad con las leyes, los reglamentos, las órdenes, las instrucciones generales o particulares que le impartan LA EMPRESA USUARIA y/o EL EMPLEADOR según corresponda, observando en su desempeño el cumplimiento de funciones, procedimientos establecidos para este, observando en su cumplimiento , la diligencia, honestidad, eficacia, la buena fe, y el cuidado necesarios. De igual manera, a no prestar directa ni indirectamente los servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. así como la ejecución de: Las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con: el Reglamento Interno de trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, Programa Estratégico de Seguridad Vial, Manual de Procesos y Procedimientos, Programa de calidad y Manual de Funciones, los cuales forman parte integral del presente contrato y que por medio de éste acuerdo manifiesta expresamente EL TRABAJADOR, que los conoce y acepta en su totalidad y demás órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. PARÁGRAFO. - El TRABAJADOR acepta los cambios de labores decididos por el EMPLEADOR siempre que sus condiciones laborales se mantengan.

EL EMPLEADOR -ADECCO COLOMBIA SA como E.S.T. delega en **LA USUARIA** la subordinación administrativa mediante la cual, esta puede instruir y ordenar a EL TRABAJDOR EN MISION - EL (LA) TRABAJADOR , acerca de la cantidad de trabajo, calidad del mismo, modo y tiempos de ejecución de sus labores, pero se reserva la subordinación disciplinaria, que le permite realizar descargos e imponer sanciones, pues dicha facultad solo le es dada a la EST, en su calidad de empleador de los TRABAJADORES EN MISIÓN

CLÁUSULA SEGUNDA. - DURACIÓN: La duración del presente contrato será el tiempo requerido para la realización de la obra o labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR. En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que EL EMPLEADOR comunique AL TRABAJDOR la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado, sin necesidad de preaviso y sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna por este concepto. **Las obligaciones de este contrato solo empezarán a regir a partir de la fecha de inicio pactada en el presente documento.**

CLÁUSULA TERCERA. - PERÍODO DE PRUEBA: Se determina que este periodo no podrá ser superior a la quinta parte de la duración del contrato, y en todo caso no podrá ser superior a dos (2) meses y por consiguiente cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna

CLÁUSULA CUARTA. - LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO: El servicio lo prestará EL (LA) TRABAJADOR en la ciudad indicada en la parte inicial del contrato en el lugar que indique el EMPLEADOR, en todo caso, puede ser modificado por acuerdo entre las partes, siempre que las condiciones laborales del trabajador no sufran desmejora o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio a ninguna de las partes.

CLÁUSULA QUINTA. OBLIGACIONES DE EL /LA TRABAJADOR (A).: Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL (LA) TRABAJADOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales las cuales son indispensables para el buen desempeño de su cargo, y cuyo incumplimiento desde ahora se califica como grave: 1. A guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al EMPLEADOR, socios, accionistas o la **EMPRESA USUARIA** o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc. entre otros, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales pertinentes e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral. 2. A no divulgar, distribuir o publicar la información confidencial que reciba de la **EMPRESA USUARIA,** de **ADECCO COLOMBIA S.A Y/O ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA.** o persona alguna, salvo autorización escrita de alguno de los socios, o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc.; 3. A no utilizar la información confidencial en detrimento de EL EMPLEADOR, sus directores, accionistas, socios o compañías aliadas, **LA EMPRESA USUARIA** o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc entre otros. 4. La información, sus herramientas de Tecnología, que se encuentran en la red de **LA EMPRESA USUARIA,** de ADECCO COLOMBIA y/o ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA y en los computadores de uso personal o sitios compartido son de uso confidencial, reservado y exclusivo para el uso de cada uno de los usuarios para llevar a cabo los trabajos asignados. Dicha confidencialidad aplica, pero no se limita a: donde se resguardan de manera general los Procedimientos, Normas y Resultados Comerciales, Financieros, Contables, de Selección y los Procesos de Negocios 5. Es responsabilidad de cada EL TRABAJADOR mantener el carácter privado de su contraseña y su complejidad, asegurando los niveles de seguridad y confidencialidad de la información. La misma no podrá ser la palabra “Adecco” (o sus variantes de mayúsculas y minúsculas), números consecutivos, número de cédula, número de celular, meses del año o clave de cajero automático, teniendo una longitud mínima de 8 caracteres y por lo menos dos caracteres numéricos, evitando de esta manera su vulneración. 6. El TRABAJADOR se comprometer a cumplir con las políticas de confidencialidad y compliance de las compañías EMPRESA USUARIA Y ADECCO COLOMBIA SA según corresponda, y será el único responsable de todos los actos u omisiones que sucedan en relación con su cuenta o contraseña, incluido el contenido de sus transmisiones a través del servicio de correo electrónico o Internet.7. Dentro del manejo adecuado que debe darle al equipo de cómputo que le es asignado para desempeñar su labor, el trabajador se obliga a no copiar los programas instalados en el computador, a no descargar de Internet, o por otro medio, programas informáticos, música, imágenes o videos, que hayan sido obtenidos de forma ilegal y/o sin la autorización de su autor o dueño. Dentro de esta restricción no se incluye la tenencia de imágenes, fotos, videos, música que haya sido legalmente adquirido o que sean de la autoría del TRABAJADOR. 8. Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo requieran, para lo cual deberá ser informado EL EMPLEADOR y su ARL. 9. A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo. 10. A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende EL EMPLEADOR, ni ofrecer sus servicios o experiencia profesional a título personal, o los servicios o experiencia profesional de sus amigos, parientes o sociedades con las cuales tenga alguna vinculación, en competencia con los servicios o productos que presta, ofrezca o fabrique EL EMPLEADOR, **LA EMPRESA USUARIA** o cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc.

11. A no utilizar los recursos humanos físicos, financieros e información en general de la **EMPRESA USUARIA** o de EL EMPLEADOR o sus empresas Clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc, para beneficio propio o de terceros. 12. A utilizar adecuadamente los implementos de seguridad que EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA tengan establecidos como tal, deberán mantener en perfecto estado de conservación, utilizar y cuidar correctamente el equipo de protección personal facilitado o datación, colocándolo después de su utilización en el lugar indicado para ello. Cuando el equipo o elementos se encuentre deteriorado fruto del transcurso del periodo de vida útil previsto o como consecuencia de sufrir golpes, caídas o cualquier otra circunstancia que pueda afectar a su efectividad, el trabajador deberá solicitar su cambio 13. A no hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral EL (LA) TRABAJADOR (A) adquiera a un precio más favorable que en el comercio. 14. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores dentro de las normas del EMPLEADOR. 14. A aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la **EMPRESA USUARIA** y EL EMPLEADOR 15. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes, absteniéndose de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de trabajo. 16. EL TRABAJADOR se obliga a ; a) Respetar y velar porque se cumplan los derechos de propiedad intelectual. b) A no introducirse de manera arbitraria, engañosa o clandestina en el sitio de trabajo o de los otros empleados de la **EMPRESA USUARIA o EL EMPLEADOR**, sus directivos, sea físicamente o a través de cualquier medio electrónico o técnico, ni a escuchar, gravar, filmar u observar ninguna de sus actividades, excepto con autorización escrita del interesado o a través de una orden escrita de los directivos que propendan la salvaguardar de los derechos. c) A no sustraer, ocultar extraviar, destruir, interceptar, contraer o impedir la comunicación privada dirigida a otras personas de la EMPRESA USUARIA o ADECCO y sus clientes y proveedores, o sus directivos. d) A no revelar el contenido de comunicaciones que por su cargo llegara a conocer de la **EMPRESA USUARIA** o de EL EMPLEADOR, directivos, accionistas, socios, compañeros, clientes o proveedores, e) A no introducirse de manera abusiva al sistema de la **EMPRESA USUARIA** o de EL EMPLEADOR, de sus clientes o proveedores, o a los servidores, ni acceder a dicha información, difundirla, borrarla o alterarla f) A no prestar directa o indirectamente o a través de terceras personas sus servicios a la competencia durante la vigencia del presente contrato. g) A no intercambiar acciones o seguridades de la **EMPRESA USUARIA** o de ADECCO con ninguna otra compañía, ya sea que él o ella estén en posesión de material con información no pública, dentro del periodo comenzando el último día de cualquier trimestre fiscal y finalizando dos días después del lanzamiento público de la información de ganancias de tal trimestre h). A no comunicar o informar material informativo no público mientras esté en su posesión, a terceras personas incluyendo a miembros familiares, quienes pueden ser responsables del abuso de la información, salvo que sea requerida y aprobada por la Junta Directiva o el por el Comité de Dirección. i) A no descargar sin previa autorización información de carácter confidencial.17. Abstenerse de solicitar en préstamo dinero a sus subalternos. 18. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por la **EMPRESA USUARIA** o EL EMPLEADOR. 19. Sólo instalar software que cuente con la debida licencia de uso en los Computadores de la EMPRESA USUARIA y de conformidad al contrato de comodato suscrito y que forma parte integral del presente contrato o en uno de su propiedad, que se encuentre dentro de las instalaciones de la EMPRESA USUARIA o de EL EMPLEADOR. Ni instalar software en los Computadores de la EMPRESA USUARIA o de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa y por escrito de la **EMPRESA USUARIA** o EL EMPLEADOR según corresponda. 20. A sólo utilizar la red de Internet dispuesta por la EMPRESA USUARIA o del EL EMPLEADOR según corresponda, para los fines propios del desempeño de su cargo, incluida la utilización de la cuenta de correo electrónico dispuesta para el ejercicio de sus funciones. 21. **El TRABAJADOR** se compromete a no divulgar información privilegiada y/o reservada a terceros; buscando beneficios que entren en contradicción con el objeto del contrato de trabajo vigente; se debe abstener de usar, explotar, divulgar y adquirir, sin autorización expresa, en beneficio propio o de un tercero, la información que por virtud del presente contrato está obligado a proteger, tanto mientras tenga la condición de TRABAJADOR como cuando deje de tenerla, puesto que se trata de una obligación de protección que va mas allá del contrato de trabajo y que subsistirá mientras la información confidencial mantenga el carácter de tal. 22.No dar a conocer a personas no autorizadas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de la **EMPRESA USUARIA** o del EL EMPLEADOR según corresponda. 23. No ingresar equipos de cómputo a las instalaciones **EMPRESA USUARIA** o del EL EMPLEADOR según corresponda, sin autorización expresa de este. 24. Abstenerse de ingerir bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez. 25. A responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasione. 26. Dar aviso de inmediato a la **EMPRESA USUARIA** y EL EMPLEADOR, cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo. En caso de enfermedad o accidente, este debe comprobarse únicamente mediante certificado médico expedido por profesionales de la E.P.S o A.R.L a la cual se encuentre afiliado el TRABAJADOR, según sea el caso. EL TRABAJADOR, está obligado a radicar ante EL EMPLEADOR dentro de los dos (02) días siguientes a su fecha de expedición la incapacidad médica y copia de la historia clínica que originó la misma como requisito para su Trámite ante a Administradora, so pena de que el tiempo de ausencia no sea remunerado. 27. Tramitar ante su jefe inmediato o la persona competente según sea el caso, el respectivo permiso de trabajo, dejando soporte del mismo con la aprobación respectiva, de la cual se dejará copia en la carpeta del trabajador. Lo anterior, so pena de considerar la ausencia del trabajador como injustificada y como constitutiva de falta disciplinaria. 28 Guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas la discreción y el sigilo que exige la lealtad que a la **EMPRESA USUARIA** y EL EMPLEADOR y emplear cualquier dinero desembolsado para gastos de viajes en actividades propias y no personales o temas distintos al designado para la atención del viaje, que perjudiquen el buen desarrollo de la tarea asignada o el buen nombre de la EMPRESA USUARIA y EMPLEADOR 29. Responder por los elementos, herramientas, máquinas, vehículos, muebles y enseres, materiales, materias primas etc. de trabajo que la EMPRESA USUARIA o del EL EMPLEADOR según corresponda, le entregue para el desempeño de su cargo. 30. Entregar oportunamente a la EMPRESA USUARIA o del EL EMPLEADOR según corresponda, todos los documentos, informes, razones, envíos que, con destino a la **EMPRESA USUARIA** o del EL EMPLEADOR según corresponda, haya recibido de terceros en el ejercicio de sus funciones. 31. Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo.- Así mismo, el trabajador se obliga a dar estricto seguimiento a lo Dispuesto en el Reglamento interno de Trabajo y en las Políticas de SST de la **EMPRESA USUARIA** o del EL EMPLEADOR según corresponda, sobre todo en lo referente a observar las medidas higiénicas prescitas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y medio ambiente, o por las autoridades del ramo, observar con diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales, e igualmente el TRABAJADOR se compromete a reportar al Jefe Inmediato y a la sucursal de ADECCO dentro de las primeras 24 horas cualquier evento que afecte o ponga en riesgo la salud o condiciones seguras de su labor, la omisión a esta obligación y las demás que en la materia se encuentren en el Reglamento Interno de la Compañía, será considerado una falta grave, por lo cual de incurrir en cualquier actuación contraria es estas obligaciones, causará para el trabajador será citado a diligencia de descargos y de llegarse a ser comprobar la falta éste será sancionado la primera vez con una suspensión de 15 días de reincidir en tal conducta, en concordancia con los dispuesto en el Decreto 205 de 2.003 (Art45) y en el Decreto 1295 de 1994 (Art. 91), se tendrá tal conducta como un grave incumplimiento por parte del trabajador que faculta al empleador para la terminación del contrato con Justa causa.

PARAGRAFO PRIMERO. - En todo caso el trabajador de forma expresa declara que conoce y acepta lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la EMPRESA USUARIA o del EL EMPLEADOR según corresponda, así como lo expuesto en el Plan Estratégico Seguridad Vial de la **EMPRESA USUARIA** y ADECCO, el cual ha sido diseñado y se rige por el Decreto 2851 de 2013 Art. 10 y la Ley 1503 de 2011. 32. Asistir a las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente u otras necesarias y atender todas las directrices sobre este particular que imponga EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. 33. El trabajador citado a diligencia de descargos que no compareciere a la diligencia

Fecha:	**28-04-2025 08:49**
Usuario:	**LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | CC1128388002**
Validación:	**https://adecco.izydocs.com.co/#/valid-documents/449526dd-1073-4523-af56-ef1c534d908c/1224043**
Firma Usuario:	**Firmado | LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | ampa.70@hotmail.com | 26-04-2025 16:08**
Representante Legal:	**Firmado Katerina Rakov , 28-04-2025 08:49 | Adelaida Portilla Lizarazo , 28-04-2025 08:49 |**

o que no respondiere a la diligencia escrita, deducirá que no existe razón justificada para las faltas origen de la diligencia y acrecentará a esta la falta grave siendo el hecho de no cumplir con la citación a descargos. Entendido lo anterior el no comparecer el día y hora señalada a diligencia de descargos o no dar contestación escrita, es considerado por si solo una falta grave dentro de las obligaciones del trabajador que podrán ser causal de terminación del contrato de trabajo. 34. Para aquellos trabajadores que desarrollan actividades de conducción que no son propias del origen del presente contrato de trabajo o lo adquieran en vigencia del presente contrato, se establece de exclusiva responsabilidad DEL TRABAJADOR el mantener la licencia de conducción vigente y ajustada a la actividad que desarrolle, así como el mantenimiento preventivo y correctivo de los medios de transporte que emplee evitando colocar en riesgo la salud propia o de los ciudadanos en común, declarando indemne de cualquier reclamación a su empleador por incumplimiento de ésta índole. **PARAGRAFO PRIMERO**. Cuando al TRABAJADOR, se le imponga infracción de tránsito, por conductas que éste haya efectuado en contravención de las normas de Transito vigentes y aplicables, EL TRABAJADOR asumirá el costo de dicho comparendo, el cual autoriza desde ya y de forma expresa le sea descontado de cualquier pago por concepto de salarios, bonificaciones, comisiones, primas, vacaciones, durante la vigencia del vínculo laboral o la terminación del mismo.

PARAGRAFO SEGUNDO. El TRABAJADOR deberá cumplir el Plan Estratégico Seguridad Vial de Adecco y/o LA **EMPRESA USUARIA**, en su calidad de CONDUCTOR o PEATON según corresponda a sus funciones. 35. Efectuar todas las demás labores que la EMPRESA USUARIA o del EL EMPLEADOR según corresponda, le encargue relacionadas con sus funciones. 35. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR que APLICA exclusivamente cuando el CARGO a desempeñar tenga LA DENOMINACION DE CONDUCTOR ; EL TRABAJADOR debe contar con LICENCIA DE CONDUCCIÓN VIGENTE y en la categoría para el servicio prestado e inscrito en el Registro Único Nacional de Tránsito –RUNT-." La licencia de conducción es el documento público de carácter personal e intransferible expedido por autoridad competente, el cual autoriza a una persona para la conducción de vehículos con validez en todo el territorio nacional. El Código Nacional de Tránsito- Ley 769 de 2002, en el CAPITULO II LICENCIAS DE CONDUCCIÓN. www.mintransporte.gov.co. EL TRABAJADOR se compromete y obliga a desempeñar las labores de conductor en los vehículos de transporte de su propiedad o que la EMPRESA USUARIA o del EL EMPLEADOR según corresponda, le asigne y que estén destinados al cumplimiento del objeto de la labor contratada por LA EMPRESA USUARIA, para lo cual deberá suscribir actas de entrega de inventarios y/o comodatos según corresponda y cumplir entre otras y sin estar limitadas las siguientes obligaciones; a) deberá mantener una excelente presentación personal y buen uso del de la dotación suministrada. B) EL TRABAJADOR se obliga a dar un buen uso y cuidado de vehículo a su cargo e inventarios entregados por EL EMPLEADOR. C) EL TRABAJADOR, es responsable de los daños materiales que le ocasione al vehículo a su cargo y a su inventario por culpas imputables AL TRABAJADOR. D) EL TRABAJADOR se obliga a reportar a EL EMPLEADOR de manera escrita y oportuna las notificaciones por infracciones de tránsito y que llegaren a involucrar al EMPLEADOR, AL PROPIETARIO DEL VEHICULO y otros e) EL TRABAJADOR guardará en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas la discreción y el sigilo que exige la lealtad que debe a EL EMPLEADOR. F) EL TRABAJADOR responderá por los elementos, herramientas, máquinas, vehículos, muebles y enseres, materiales, materias primas etc. de trabajo que EL EMPLEADOR le entregue para el desempeño de su cargo. G) Entregar oportunamente a EL EMPLEADOR todos los documentos, informes, razones, envíos, que con destino a EL EMPLEADOR, haya recibido de terceros en el ejercicio de sus funciones. H) Legalizar a las 24 horas de la terminación del viaje, los anticipos realizados debidamente soportados. I) Mantener en uso la línea celular de comunicación permanente con la EMPRESA USUARIA o el EMPLEADOR según corresponda necesaria para el buen desarrollo del contrato, siendo responsable del valor que exceda la tarifa básica del contrato corporativo si aplica, en razón a que el mismo se entrega para uso exclusivo de la labor contratada.J) Atender durante todo el recorrido del viaje las normas de transito del Territorio Colombiano, asiéndose responsable de manera económica del comparendo impuesto por su descuido o irresponsabilidad imputables al trabajador-conductor. K) hacer entrega a su retiro de los elementos de dotación que lo identifican como trabajador del EMPLEADOR. L) Efectuar todas las demás labores que LA EMPRESA USUARA O EL EMPLEADOR según corresponda, le encargue relacionadas con sus funciones. **SERÁN PROHIBICIONES ESPECÍFICAS DEL TRABAJADOR QUE DESEMPEÑE ACTIVIDADES DE CONDUCTOR:** *a) Transportar durante sus recorridos a personas extrañas a su ayudante si lo tuviese y ajenos al trabajo encomendado. b) Destinar el vehículo a otro objeto, que no sean las correspondientes al trabajo asignado. c) Dejar en prenda o garantía el vehículo de conducción y/o cualquier elemento descrito en el inventario entregado al TRABAJADOR al momento del viaje y/o recorrido. d) Prestar a terceros bienes de propiedad del LA EMPRESA USUARIA o del EMPLEADOR según corresponda, salvo autorización expresa del propietario. e) Emplear el dinero desembolsado para gastos de viajes en actividades de tipo particular, personal o temas distintos al designado para la atención del viaje, que perjudiquen el buen desarrollo de la tarea asignada. f) Movilizar el vehículo que se encuentre con exceso de peso*.**36. Realizar actividades de Formación que en desarrollo del servicio denominaremos "docencia ad-honorem", con apoyo de las áreas de apoyo de la organización y encaminadas a fortalecer los equipos, el personal de práctica universitaria que pueda ser contratado o aprendices SENA, encaminados al buen desarrollo de los objetivos organizaciones y de LA EMPRESA USUARIA beneficiaria de nuestros servicios. 37 El personal que en razón a su profesión, la ley ordene que requiera la existencia de un tarjeta profesional y habilitación de la actividades personal que desempeña, tales como contador, actividades de ingeniería, profesionales del derecho, profesionales de la salud, entre otros, serán responsables de mantener vigente su tarjeta profesional y su habilitación para la prestación de su actividad profesional, aceptando las partes que cualquier incumplimiento en esta obligación es causal de terminación de la relación laboral con justa causa al no contar con la calidad requerida por parte del trabajador para el desempeño de la labor personal contratada.(Decreto 0780 de 2016 Artículos 2.5.1.3.1.1;Resolución 2003 de 2014 ; Resolución 3678 de 2014 - Resolución 0226 de 201537**) 38.En la contratación de personal extranjero, será obligación del trabajador, mantener vigente su permiso de permanencia o vigencia de visa según corresponda, la ausencia de renovación de permiso especial o visa, será causal de terminación con justa causa del contrato de trabajado al no permitírsele al empleador continuar con un contrato sin los requisitos migratorios en Colombia. 39. El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerada como VIOLACIÓN GRAVE para todos los efectos legales, y podrá en discrecionalidad del empleador ser una JUSTA CAUSA de terminación de contrato. 40. El trabajador conoce que el empleador y su EMPRESA USUARIA, han dispuesto políticas de prevención de consumo de alcohol o sustancias Psicoactivas y en consecuencia EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA podrán realizar pruebas aleatorias de identificación de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas con el fin de velar por la seguridad de los procesos, las personas y el amparo de sus políticas. Por lo anterior es obligación del TRABAJADOR aceptar dichas pruebas aleatorias, ante la negativa del TRABAJADOR de realizarse la prueba aleatoria u otras, sin tener fundamento alguno, esta actitud puede ser entendida como la "expresión del temor al descubrimiento de la falta", lo que constituye un indicio grave del incumplimiento de sus obligaciones como TRABAJADOR y será sujeto a las disposiciones disciplinarias conforme el RIT

CLÁUSULA SEXTA. REMUNERACIÓN: Conforme la facultad dispuesta en el artículo 132 y 147 del CST, las partes del presente contrato convienen que el salario mensual será variable, por unidad de tiempo laborado en jornada inferior a la máxima legal, pero respetando en proporcionalidad el salario mínimo legal. EL EMPLEADOR durante el tiempo en que esté en vigencia el presente contrato, pagará AL TRABAJADOR un salario mensual equivalente al número de tiempo laborado, conforme al valor indicado en la parte inicial del presente contrato. Este salario será pagado en la frecuencia acordada mediante dispersión electrónica o consignación en cuenta de ahorros abierta por el Trabajador a su nombre en la entidad financiera o bancaria de su elección, cuyo número deberá ser informado por el Trabajador a el Empleador, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la firma del contrato, contrato u otros

Fecha:	**28-04-2025 08:49**
Usuario:	**LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | CC1128388002**
Validación:	**https://adecco.izydocs.com.co/#/valid-documents/449526dd-1073-4523-af56-ef1c534d908c/1224043**
Firma Usuario:	**Firmado | LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | ampa.70@hotmail.com | 26-04-2025 16:08**
Representante Legal:	**Firmado Katerina Rakov , 28-04-2025 08:49 | Adelaida Portilla Lizarazo , 28-04-2025 08:49 |**

medios electrónicos legalmente autorizados para transferencia de dinero entre las partes. **PARAGRAFO PRIMERO;** Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales, el salario se regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, respetando el SMMLV. **PARAGRAFO SEGUNDO:** En los eventos que el trabajador no llegare a devengar mensualmente 1-SMMLV, el EMPLEDOR realizará los aportes al SGSSI con un IBL de 1SMMLV o conforme la ley lo ordene. **PARÁGRAFO TERCERO.** Las partes dejan expresa constancia de que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, tiene el carácter de salario, razón por la cual no constituyen factor salarial para efectos de liquidación de prestaciones sociales, reconocimiento de indemnizaciones, ni para ningún otro efecto, los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere el EMPLEADOR al TRABAJADOR por mera liberalidad, particularmente se incluye dentro de este pacto, todo eventual suministro de vestuario para el ejercicio de su labor, los aguinaldos, auxilio o bono de alimentación, auxilio o bono de vivienda y/o arrendamiento, auxilio o bono de recreación, auxilio o bono de semana santa, auxilio o bono de rodamiento y/o movilización, tickets de cualquier naturaleza, vivienda, canasta y/o habitación, auxilio educativo, auxilio de celular, auxilio de parqueadero, auxilio de pico y placa, auxilio por medicina prepagada, primas de permanencia y demás, los cuales son de carácter no salarial, ni prestacional y EL TRABAJADOR acepta de antemano la regulación expresa que dé el EMPLEADOR a través de las normas de la empresa y reiterando que de llegar a ser reconocidos se entregarán por mera liberalidad del empleador, al no ser concepto salarial conforme al artículo 128 del CST, y pueden ser suspendidos en el mismo alcance de liberalidad del empleador en cualquier momento y sin previo aviso. Igualmente las partes dejan expresa constancia que los pagos que se pueden presentar en vigencia del contrato como telefonía celular o de cualquier otro medio de comunicación, los gastos de transporte, los gastos de viaje y las sumas destinadas a manutención y alojamiento de EL (LA) TRABAJADOR, cuando deba desplazarse de su lugar habitual de trabajo, y que sean canceladas por EL EMPLEADOR directamente o mediante reembolsos a EL (LA) TRABAJADOR, no constituyen salario toda vez que los mismos no tienen por efecto remunerar la prestación del servicio sino disponer los medios necesarios para que este pueda prestarse. PARAGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR en forma expresa acepta y por tanto autoriza que el EMPLEADOR realice los pagos de sus salarios, prestaciones sociales, liquidación final, re liquidaciones y demás acreencias laborales a que tenga derecho en vigencia del presente contrato y a la finalización del mismo a la cuenta bancaria que suministre para tal efecto al momento de su vinculación o en el transcurso de la misma. EL/LA TRABAJADOR(A), se obliga, en caso de cambiar la cuenta bancaria, a informarlo con inmediatez a la ocurrencia de ese hecho y por escrito al 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. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. Tercera.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - JORNADA DE TRABAJO: Las partes expresamente acuerdan que el Trabajador prestará servicios en la jornada **indicada en el encabezado del presente Contrato.** En todo caso, las partes acuerdan que el Trabajador podrá prestar servicios, bajo una jornada flexible de acuerdo con lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual bastará comunicación expresa del EMPLEADOR respecto a la necesidad del servicio. **PARÁGRAFO 1:** En los cargos cuya labor y funciones desempeñadas por EL TRABAJADOR, por su grado profesional, coordinativo, discrecional y de responsabilidad requerido para su correcta ejecución constituyen una actividad de dirección, confianza y manejo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 162 literal a) del Código Sustantivo de Trabajo, razón por la cual EL TRABAJADOR estará excluido de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, y por tanto las horas de trabajo que excedan la jornada máxima de trabajo no constituyen trabajo suplementario ni remuneración adicional alguna. PARAGRAFO 2: Los cargos que sus funciones y la misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, tales los relacionados con las áreas de la salud, entre otras, estarán sujetos a lo dispuesto en los articulo 165 y 166 del CST y demás normas complementarias, ningún turno determinado como " sin solución de continuidad" que pongan en peligro la integridad de las cosas o las personas podrá dejar de ser atendido, calificándose por las partes cualquier incumplimiento como una falta grave a las obligaciones del TRABAJADOR y sujeto a procedimiento disciplinario interno.

CLÁUSULA OCTAVA. - TRABAJO EXTRAORDINARIO YO SUPLEMENTARIO: Todo trabajo suplementario o en horas extras y en día de descanso obligatorio en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley deba ejecutarse así, deberá ser autorizado por EL EMPLEADOR mediante la inclusión en el respectivo reporte de tiempo. En consecuencia, EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido incluido en el reporte de tiempo laborado autorizado por el mismo o a través de la empresa CLIENTE.

CLÁUSULA NOVENA. FALTAS GRAVES. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que al efecto se califiquen como graves por parte de éste. Las partes en este contrato convienen en calificar como faltas graves, que pueden dar lugar a la terminación Unilateral del contrato sin previo aviso y sin pago de indemnización por parte **DEL EMPLEADOR**, de conformidad con lo previsto por el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, las siguientes que cometa EL TRABAJADOR, adicional a las estipuladas en la Ley: 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en la cláusula quinta de este contrato. 2. El desacreditar en alguna forma a **LA EMPRESA USUARIA o EL EMPLEADOR,** con manifestaciones o actos encaminados a tal fin. 3. Que EL (LA) TRABAJADOR en razón de sus funciones o vinculación laboral para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio dinero, regalos, dádivas, préstamos especiales, ayuda económica o favor distinto de la remuneración salarial o de las prestaciones a que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo celebrado con EL EMPLEADOR. contrariando abiertamente las políticas DEL EMPLEADOR de "prevención de sobornos y corrupción" 4. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. 5. Retener documentos, o dineros auto prestárselos o hacer uso indebido de ellos sin autorización del EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. 6. Valerse del nombre del EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA o de las labores encomendadas por éste para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales. 7. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas o tareas no efectuadas. 8. **Si el TRABAJADOR engañar o pretender engañar AL EMPLEADOR** al presentar certificados o referencias falsas **que señalen capacidades o facultades que éste no tiene** 9. Retirar o intentar retirar de las instalaciones donde realice sus funciones, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, elementos, máquinas, materia prima, útiles o papelería de propiedad del EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA o de los clientes y sin su autorización escrita. 10. El uso indebido de papelería, documentos y demás elementos pertenecientes a LA EMPRESA USUARIA o el EMPLEADOR por parte del TRABAJADOR, quien de igual manera está en la obligación de denunciar inmediatamente, ante las autoridades competentes, el extravío o pérdida. 11. El celebrar actos, compromisos o contratos a nivel personal durante el desempeño de sus obligaciones, los cuales comprometan al EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. 12. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que pueda atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. 13. El hecho de que EL (LA) TRABAJADOR llegue a trabajar en

Fecha:	**28-04-2025 08:49**
Usuario:	**LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | CC1128388002**
Validación:	**https://adecco.izydocs.com.co/#/valid-documents/449526dd-1073-4523-af56-ef1c534d908c/1224043**
Firma Usuario:	**Firmado | LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | ampa.70@hotmail.com | 26-04-2025 16:08**
Representante Legal:	**Firmado Katerina Rakov , 28-04-2025 08:49 | Adelaida Portilla Lizarazo , 28-04-2025 08:49 |**

estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos drogas enervantes. 14. Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo. 15. Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas. 16. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por EL EMPLEADOR o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad, Plan Estratégico Seguridad Vial y cualquier norma establecida en el entorno laboral. 17. Negarse a cumplir sin justa causa ordenes que en el desempeño de sus funciones le imparta LA EMPRESA USUARIA o EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad DEL (LA) TRABAJADOR 18. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL (LA) TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail. dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL (LA) TRABAJADOR . En ese orden de ideas y bajo el anterior entendido EL (LA) TRABAJADOR autoriza expresamente a LA EMPRESA USUARIA y EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL (LA) TRABAJADOR haga a la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL (LA) TRABAJADOR . 19. Desatender las instrucciones y/o recomendaciones impartidas por el médico y/o salud ocupacional, atentando con su buen estado de salud. 20. NO realizar personalmente las labores en los términos pactados 21. Abandonar el lugar de trabajo durante el horario de servicio sin permiso de sus superiores y sin justificación alguna. 22.La ejecución de labores por parte del TRABAJADOR remuneradas al servicio de terceros distinto de LA EMPRESA USUARIA 23. Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas. 4.Sustraer materiales o elementos del EMPLEADOR o de LA EMPRESA USUARIA. 25. Ausentarse del trabajo sin justa causa y/o presentar llegadas tardías de forma recurrente, sin justificación razonable. 26. Cualquier incumplimiento de las obligaciones y obligaciones especiales a cargo del TRABAJADOR indicadas además en este contrato en su cláusula quinta y aquellas conexas dentro del acuerdo contractual. PARÁGRAFO: Las faltas anteriormente indicadas son taxativas, pero no exclusivas, dentro de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación para tal fin las que se desprendan de las normas legales..

CLÁUSULA DÉCIMA. - TERMINACIÓN DEL CONTRATO: El presente contrato puede darse por terminado por cualquiera de las partes en cumplimiento a las disposiciones del Artículo 61 y 62 del CST, y demás normas complementarias. b) Por mutuo acuerdo entre las partes sin que por ello se genere indemnización alguna, c) Por extinción del objeto conforme la cláusula vigésima segunda del contrato. PARAGRAFO: Cuando la decisión de terminación se origine intempestivamente por parte de EL TRABAJADOR por renuncia, este se compromete a hacer entrega de su cargo mediante **ACTA DE ENTREGA** que suscribirán las partes en señal de aceptación y la cual servirá de soporte para el Paz y Salvo y pago de sus acreencias laborales, razón por la cual no se procederá a su liquidación y pago hasta tanto EL (LA) TRABAJADOR no hubiere cumplido con la entrega de su cargo y el acta pactada.

CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: AUTORIZACIONES: 1. EL (LA) TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, le descuente del valor que le corresponda por salarios, liquidación final de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones o por cualquier otro concepto, las sumas que le deba por concepto de préstamos, consumo por llamadas telefónicas personales a celulares o fijos, el valor de las reparaciones por daños intencionales o culposos a elementos de trabajo tales como computadores, celulares, Tablet aplicaciones de sistemas, equipos de oficina, elementos técnicos o tecnológicos especializados asignados en la labor, herramientas, utensilios y demás bienes que EL (LA) TRABAJADOR haya recibido para el desempeño de su cargo y que lleguen a faltar al hacer entrega de su puesto a EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA 2. El TRABAJADOR conocer y autoriza que el Departamento de IM, en conjunto con los auditores Internos de EL EMPLEADOR y LA EMPRESA USUARIA, pueda realizar auditorías sobre cualquier PC, Ordenador, IPad, Tablet , Celulares, email, perteneciente a LA EMPRESA USUARIA, EL EMPLEDOR o quien represente sus derechos y asignados a EL TRABAJADOR para desarrollar sus actividades, sin previo aviso y aleatoriamente, para certificar el cumplimiento de las Políticas de Tecnologías de la Información y la confidencialidad sobre la información manipulada por EL TRABAJADOR. Asimismo, El departamento de IM o tecnología, se reserva el derecho de supervisar el tráfico de Internet con la misma finalidad. 3. **EL TRABAJADOR** expresamente autoriza a EL EMPLEADOR para que le pague el salario en lugar diferente a aquel en el que habitualmente presta sus servicios y de considerarlo necesario realice a favor de éste la apertura de una cuenta de ahorros. EL TRABAJADOR expresamente autoriza al EMPLEADOR atendiendo a la naturaleza del contrato para realizar las operaciones aritméticas y administrativas interna como externas, a efectos del pago de la última quincena o mensualidad y la correspondiente liquidación definitiva de prestaciones sociales, acepta expresamente y por escrito mediante la suscripción del presente acuerdo, conceder a EL EMPLEADOR el plazo que sea necesario para finiquitar todas y cada una de las operaciones mencionadas anteriormente en los diferentes sitios de trabajo y en consecuencia deja sin efecto alguno el cobro de la indemnización que por falta de pago se pudiera originar en cualquiera de estos retardos. 4. EL (LA) TRABAJADOR Expresamente autoriza AL EMPLEADOR a realizar el pago de su liquidación de prestaciones sociales a la cuenta bancaria a la cual efectuaba el pago de salarios y recibir copia de su liquidación vía correo electrónico, en el evento que finalizado el contrato EL TRABAJADOR no se presente ante el EMPLEADOR a reclamar el correspondiente soporte de liquidación. 5.Autoriza a **EL EMPLEADOR** o a quien represente sus derechos, para que pueda consultar información de antecedentes judiciales, financieros, tributarios, profesionales, disciplinarios y en general la información personal que repose en las entidades y/o bases de datos públicas, así como de los aplicativos que permiten su consulta, o cualquier otra entidad que maneje o administre bases de datos con los mismos fines en razón a la postulación al cargo y su posterior vinculación laboral con esta organización. 6. Autoriza la toma de pruebas aleatorias para identificación de sustancias como alcohol u otras sustancias psicoactivas, que puedan colocar en riesgo la integridad de los procesos, personas y políticas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA. - DIRECCION DE NOTIFICACION DEL TRABAJADOR: Cualquier notificación, comunicación o solicitud relacionada con el presente contrato deberá ser enviada por escrito o por correo electrónico certificado, será considerada válidamente efectuada mediante envío por correo electrónico certificado o en físico a las direcciones informadas por el TRABAJADOR a la firma de este contrato. EL (LA) TRABAJADOR, se compromete a informar por escrito al EMPLEADOR cualquier cambio o novedad de dirección y/o correo electrónico, teniéndose como suya para todos los efectos, la última que haya reportado A EL EMPLEADOR. La Dirección electrónica indicada en el presente documento igualmente será válida para notificación legal, judicial y contractual, hasta tanto no se informe su cambio por medio escrito. (i) Las notificaciones se entenderán recibidas en la fecha de la entrega cuando esta se hizo personalmente; (ii) al tercer (3) día hábil siguiente a su presentación al correo físico; y (iii) el día en que si se hizo el envío del correo electrónico. PARAGRADO; EL TRABAJADOR en forma expresa acepta que el EMPLEADOR podrá enviarle información relacionada con su contrato de Trabajo a la dirección electrónica indicada en la firma del contrato. Esta información incluye, pero sin limitarse a ella, al envió de documentos tales como comprobantes de pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones Liquidación final de acreencias laborales, re liquidaciones y cualquiera otra acreencia laboral, re liquidaciones y cualquier otra acreencia Laboral. Así como también copia de los documentos relacionados con el Pago por consignación de acreencias laborales cuando haya lugar a ello. EL/LA TRABAJADOR(A), se obliga a que en caso de cambiar o modificar la dirección de correo electrónico antes mencionada a informarlo con inmediatez a la ocurrencia de ese hecho y por escrito al EMPLEADOR en caso contrario las partes aceptan que se

tendrá como válida y vigente para estos fines la última dirección electrónica que EL/LA TRABAJADOR(A) haya suministrado por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA. - ACOSO LABORAL. Se deja expresa constancia que EL (LA) TRABAJADOR, es plenamente consciente que EL EMPLEADOR ha constituido comité de Convivencia laboral dentro de los términos legales, a fin de solucionar cualquier conflicto o queja derivado de la supuesta conducta de acoso laboral y por tanto conoce el procedimiento establecido y las disposiciones de ley. De presentarse renuncias motivadas por presuntos actos de acoso puestos o no en conocimiento del comité encargado, EL EMPLEADOR dará aceptación a la voluntad de terminación de contrato sin que implique aceptación o relación de causalidad entre los hechos expuestos como motivadores y dará continuidad a los procesos de investigación o respuesta. Las solicitudes deberán ser presentadas de manera formal de forma escrita o electrónica a través de su remisión al correo electrónico autorizado adecocomitedeconvivencia@adecco.com.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA. – PROCESO DISCIPLINARIO. El EMPLEADOR ha dispuesto un procedimiento interno para determinar el presunto incumplimiento de faltas disciplinarias, aceptando el trabajador que podrá ser convocado a través del correo electrónico reportado a la firma del contrato y mensajes de texto, atendiendo como guía lo siguiente; a) citación a descargos donde se informan las situaciones que originaron el procedimiento b) desarrollo de la diligencia de descargos que podrá ser de manera verbal, virtual o escrita dejando evidencia de su realización c) pronunciamiento en primera instancia; d) derecho de defensa y controvertir ante disciplinarios@adecco.com la decisión comunicada o la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria.

CLÁUSULA DECIMA QUINTA: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL; El trabajador se compromete, durante la vigencia y después de terminado el presente contrato de trabajo, de manera indefinida a no publicar ni divulgar o utilizar para sí mismo u otras personas, cualesquiera secretos comerciales, datos materiales, técnicos, confidenciales o de negocios manejados en razón de la labor desarrollada en virtud de su trabajo, en consecuencia acepta que conoce, es consciente y se obliga a respetar el presente acuerdo de Confidencialidad, aceptando que cualquier trasgresión del mismo tendrá implicaciones de responsabilidad directa ante las autoridades correspondientes y que podrá así mismo acarrear responsabilidades de tipo penal, civil y laboral, conforme lo establecen las POLITICAS DE CONFIDENCIALIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL, conocido por el trabajador. **PARÁGRAFO 1.** EL EMPLEADOR ha dispuesto la POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO identificada con el código GP-01-10, que puede ser consultada en los portales de intranet de la compañía. **PARÁGRAFO 2.** EL EMPLEADOR ha dispuesto la política del grupo “INSIDER TRADING” identificada con el código GP-01-08, que puede ser consultada en los portales de intranet de la compañía. **LAS OBLIGACIONES DE CONFIDENCIALIDAD** deberán ser cumplidas aún cuando este terminado el contrato y por todo el tiempo que exista la condición de confidencialidad o indefinidamente, por lo cual **EL TRABAJADOR** no va directamente o indirectamente, a dar a conocer a cualquier persona, firma o corporación los nombres, archivos, bases de datos, registros, direcciones de EL EMPLEADOR, LA EMPRESA USUARIA, o cualquiera de sus directores, accionistas, socios o clientes , o cualquier otra información que les pertenece, o visitarán, buscarán clientes, se llevarán, o intentarán visitar, buscar clientes, o llevarse cualquier cliente de **EL EMPLEADOR y de la EMPRESA USUARIA** sobre quien el TRABAJADOR se halla contactado en razón a su labor, para beneficio propio o para cualquier otra persona, firma, o corporación. EL TRABAJADOR que viole alguna de las disposiciones antes mencionadas en relación con lo que se considera objeto de la Confidencialidad, procedimiento de IT, ocasionará el pago a favor de EL EMPLEADOR de una multa equivalente a 10.000 SMMLV, sin perjuicio de las demás acciones laborales, comerciales y penales a que haya lugar para la reclamación de indemnización de perjuicios ocasionados con la violación a la Confidencialidad aquí suscrita.

CLAUSULA DECIMA SEXTA: ORIGEN DE INGRESOS: EL TRABAJADOR declara que sus ingresos, provienen de actividades lícitas. Igualmente declaran que no se encuentran con registros negativos en listados de prevención de lavado de activos y/o financiación al terrorismo, nacionales o internacionales, ni incurren en una de las dos categorías de lavado de activos (conversión o movimiento) y que en consecuencia se obliga a responder frente a EL EMPLEADOR por todos los perjuicios que se le llegaren a causar como consecuencia de la falta de veracidad de esta afirmación. Conforme a lo anterior, será obligación del trabajador informar de estas condiciones a su EMPLEADOR, así como la inclusión de EL TRABAJADOR en los listados de la OFAC o de cualquier otra autoridad local, extranjera o internacional como sospechoso de actividades de lavado de activos y/o financiación al terrorismo. EL TRABAJADOR declara igualmente, que su conducta se ajusta a la ley y a la ética. Para todos los efectos el "lavado de dinero" es el conjunto de procedimientos usados para cambiar la identidad del dinero obtenido ilegalmente, a fin de que aparente haber sido obtenido de fuentes legítimas. Estos procedimientos incluyen disimular la procedencia y propiedad verdadera de los fondos. **PARAGRAFO PRIMERO; EL TRABAJADOR** se obliga expresamente a entregar a EL EMPLEADOR, información veraz y verificable que éste le exija para el cumplimiento de la normatividad relacionada con prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y a actualizar sus datos por lo menos anualmente, suministrando la totalidad de los soportes que EL EMPLEADOR requiera. En el evento en que no se cumpla con la obligación consagrada en la presente cláusula, EL EMPLEADOR tendrá la facultad de dar por terminada la relación jurídica surgida con justa causa. PARAGRAFO SEGUNDO: En todo caso, si durante el plazo de vigencia del contrato EL TRABAJADOR, llegare a ser vinculado por la autorid0ades competentes a cualquier tipo de investigación por delitos de narcotráfico, terrorismo, secuestro, lavado de activos, financiación del terrorismo, inclusión en listas como OFAC, condenado por cualquiera de estos u otros delitos, señalado públicamente con difusión en medios de comunicación, aceptan las partes que se podrá darse terminación del contrato de manera unilateral por cualquiera de las partes, sin que por ello se genere indemnización alguna.

CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: PROTECCION DE DATOS Y AUTORIZACION. En razón a la relación laboral, EL TRABAJADOR su calidad de persona natural, expresamente capaz, de manera libre, previa, expresa y voluntaria, autoriza a LA EMPRESA USUARIA Y ADECCO COLOMBIA SA o a quien represente sus derechos para que en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, y demás normas que modifiquen o complemente, para recopilar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, reportar, actualizar, transmitir y transferir los datos personales suministrados, igualmente autoriza el uso de la imagen, que será fijada en fotografías o producción audiovisual (video), durante la vigencia del contrato y sus derechos de autor, derechos conexos y en general todos aquellos derechos de propiedad intelectual que tengan que ver con el derecho de imagen con la finalidad de darles uso en el ámbito laboral, comercial, informativos, de formación y publicitarios en razón a las actividades económicas de EL EMPLEADOR, o quien represente sus derechos. Esta autorización se da sin limitación geográfica o territorial alguna, también autoriza a EL EMPLEADOR para remitir información de interés de los productos y servicios de ADECCO COLOMBIA SA y/o ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA o sus cliente, en vigencia del contrato o posterior a la terminación al vínculo laboral y sin exclusividad, por lo que con la presente autorización se reserva el derecho de otorgar autorizaciones de uso similares en los mismos términos en favor de terceros. Esta autorización EL TRABAJADOR u otorgante, puede ejercer sus derechos de conocer,

actualizar, rectificar y suprimir su información y datos personales enviando su solicitud al correo electrónico Servicioalcliente.Col@adecco.com. y conocer las políticas de protección de datos de ADECCO en la web ; www.adecco.com.co

CLAUSULA DECIMA OCTAVA: CONFLICTO DE INTERES; EL TRABAJADOR deja expresa constancia que conoce y acepta que el CONFLICTO DE INTERES es una situación en virtud de la cual una persona que en razón de su actividad debe tomar una decisión, se enfrenta a una contraposición entre los intereses de EL EMPLEADOR, y los intereses propios tanto personales económicos, morales, intelectuales, etc., situación que puede afectar su imparcialidad en el proceso de toma de decisiones. En consecuencia **EL TRABAJADOR** se compromete a que de verse involucrado o frente a una situación que encaje en la definición de conflicto de interés, lo comunicará inmediatamente y por escrito al respectivo superior jerárquico y en todo caso se abstendrá de aprobar o ejecutar el acto u operación generadora del conflicto. Si **EL TRABAJADOR** encontrándose en una situación de conflicto de interés no se declara impedido o no manifiesta la situación de conflicto, una vez detectada tal situación será apartado del conocimiento o toma de decisión, calificándose desde ya por las partes como una falta grave de sus obligaciones. Las partes declaran que la presencia de conflictos de interés no es en sí misma censurable, lo que es censurable y lo que determina un tratamiento legal es la forma como el individuo resuelve el conflicto de interés que se le presenta frente a una situación concreta, pues proceder bajo una situación de conflicto de interés sin manifestarlo, no solo contraria normas morales (en cualquier sistema ético) sino que vulnera disposiciones de derecho positivo y contractual, en consecuencia y como pautas orientadoras no taxativas, se enuncian a continuación algunas situaciones que pueden generar conflicto de interés en desarrollo del contrato de trabajo y que por lo tanto deben evitarse: a) Participar en la toma de decisiones que puedan generarle un beneficio particular específico o un beneficio indebido para sí o para terceros. b) Actuar en situaciones en las que la imparcialidad de sus decisiones se comprometa y distorsione por motivos particulares.c) Recibir o aceptar dinero o beneficios para hacer, retardar o influir sobre otras personas en la ejecución u omisión de tareas o decisiones. D) Aceptar cualquier tipo de atenciones cuando estas comprometan o afecten el buen juicio a la hora de tomar decisiones. e) No comunicar al jefe inmediato el grado de parentesco formal que se tenga con otro colaborador de la organización ADECCO, sus clientes o proveedores, cuando esta situación pueda afectar la imparcialidad en la toma de decisiones, determinándose a los vínculos de 1 y 2 grado de consanguinidad y afinidad, y el primero civil. *(CONSANGUINIDAD: Es el que se presenta entre personas de una misma familia que llevan la misma sangre. AFINIDAD la afinidad que se da entre personas que conforman una pareja y los familiares con esta y CIVIL Los que se generan por la adopción; Adoptante y adoptivo) .f)* No comunicar al jefe inmediato las relaciones afectivas que se tenga con otro colaborador de la organización ADECCO, sus clientes o proveedores, que no hagan parte de los grados de consanguinidad o afinidad ya indicados, pero que en razón a la misma afecten la imparcialidad, o perturben el buen juicio a la hora de tomar decisiones. g) Participar en cualquier actividad interna o externa que sea incompatible con las funciones de los trabajadores y que afecten los intereses y la imagen de la entidad.

CLAUSULA DECIMA NOVENA: INVENCIONES. - Los descubrimientos o invenciones realizadas por EL TRABAJADOR, las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades del TRABAJADOR mientras preste los servicios al EMPLEADOR, quedarán de propiedad exclusiva de LA EMPRESA USUARIA o EL EMPLEADOR o quien éste determine, para lo cual se dará estricta aplicación a lo previsto en la Decisión 486 de 2000, de la Comunidad Andina de Naciones. PARAGRAFO: LOS DERECHOS PATRIMONIALES derivados de las invenciones o desarrollos lógicos que con ocasión del trabajo haga EL (LA) TRABAJADOR (A) , incluidos los desarrollos de software, le pertenecen a EL EMPLEADOR, de conformidad a lo previsto en el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y demás concordantes de la Ley 23 de 1.982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

CLÁUSULA VIGESIMA. - REDACCIÓN: Este contrato y su anexo #1, han sido redactados estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo deroguen, adicionen, modifiquen o reglamenten, cuyo objeto, definido en su artículo Primero, es el lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y TRABAJADOR, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

El presente contrato será legalizado y suscrito mediante Firma electrónica que aceptan las partes. La firma electrónica pactada en este acuerdo, cumple lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 2.2.2.47.1. del Decreto 1074 de 2015, es aquella que supone un acuerdo de voluntades mediante el cual se estipulan las condiciones legales y técnicas a las cuales se ajustarán las partes para realizar comunicaciones, efectuar transacciones, crear documentos electrónicos o cualquier otra actividad mediante el uso del intercambio electrónico de datos. Los efectos jurídicos de esta firma electrónica están regulados en el "artículo 2.2.2.47.5. del Decreto 1074 de 2015. La firma electrónica tendrá la misma validez y efectos jurídicos que la firma, si aquella cumple con los requisitos establecidos.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: 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 formarán parte integrante de este contrato.

CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA. EL TRABAJADOR, mediante la suscripción del presente contrato hace constar expresamente y por escrito que recibió de manos de EL EMPLEADOR, la copia correspondiente al mismo acuerdo, dando cumplimiento legal y oportuno a lo dispuesto por la Ley Laboral, y en constancia como señal de aceptación de su contenido por las partes, se firma por las mismas, en dos ejemplares del mismo tenor y valor ante testigos, siendo un ejemplar con destino a cada parte firmante.

CLÁUSULA VIGESIMA TERCERA; LAS PARTES, **establecen que se puede suscribir el presente acuerdo de voluntades con fecha anterior a la fecha de su inicio, pero si llegada la fecha y hora del inicio pactado, el firmante en su denominación de " EL TRABAJADOR" no se presenta en el lugar y hora previamente acordadas con el firmante en calidad de "EL EMPLEADOR", aceptan expresamente las partes que se da extinción del contrato, es decir, aquellas disposiciones que establecen las condiciones por las que éste acuerdo de voluntades que se firma dejarán de producir efectos jurídicos respecto de los vínculos que se esperaban iniciar, debido a la ausencia material y necesaria del firmante en su denominación de EL TRABAJADOR y ausencia del objeto esperado de prestación personal del servicio. Esta condición no genera indemnización alguna para ninguna de las partes**

Fecha:	**28-04-2025 08:49**
Usuario:	**LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | CC1128388002**
Validación:	**https://adecco.izydocs.com.co/#/valid-documents/449526dd-1073-4523-af56-ef1c534d908c/1224043**
Firma Usuario:	**Firmado | LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | ampa.70@hotmail.com | 26-04-2025 16:08**
Representante Legal:	**Firmado Katerina Rakov , 28-04-2025 08:49 | Adelaida Portilla Lizarazo , 28-04-2025 08:49 |**

Ciudad: Medellin

Fecha: 2025-04-26

EL EMPLEADOR- NIT: 860.050.906-1

ANEXO No. 1- DOCUMENTOS E INFORMACION ENTREGADA AL TRABAJADOR

CLAUSULA 1: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firma de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúe la modificación por medio físico o electrónico.

CLAUSULA 2: Con la firma del contrato, EL TRABAJADOR hace constar que ha RECIBE DE MANERA VIRTUAL LOS DOCUMENTOS Y LA INFORMACION de ADECCO COLOMBIA SA así:

DOCUMENTOS ENTREGADOS		
Copia de contrato	Si	Firma del trabajador
Afiliación y carné ARL	Si	
Carnet Adecco	Si	
Formulario Seguro De Vida	Si	Firma del trabajador
Auto reportes de condiciones de salud	Si	Firma del trabajador
Formato Solicitud Disminución base de retención	Si	Firma del trabajador
INFORMACION ENTREGADA		
Inducción a Adecco	Video de Inducción	
Instructivo Adecco Online	Video de Inducción	
Lugar de presentación de trabajo, horario y contactos.		
Políticas y objetivos del Sistema de Gestión Integral	Folleto Calidad	
Políticas de Seguridad Vial y consumo de sustancias Psicoactivas	Folleto	
Inducción en SST y Ambiente.	Folleto	
Requisitos para el trámite y entrega de incapacidades medica en Adecco	Folleto	
Procedimiento para reportar accidentes laborales	Folleto	
Protocolos de servicios	Anexo-Línea de Salud	
Políticas de Seguridad; Reglas y manejo seguro de:	Toda la información empleada en ejercicio de la actividad laboral es de uso exclusivo del empleador o el beneficiario del servicio. La información del servicio solo puede ser administrada a través de correo electrónico corporativo, constituyendo prohibición expresa	Políticas y objetivos del Sistema de Gestión Integral Las políticas de seguridad de Grupo Adecco son de carácter obligatorio y su incumplimiento constituye una falta grave. Se encuentran publicadas en la intranet de Grupo Adecco, estas

	de transferir o compartir información por correo electrónicos personales. El uso de claves es individual e intransferible.	pueden ser consultadas en Aqui

CLAUSULA 3: De conformidad con lo establecido por la ley 100 de 1993, bajo la gravedad de juramento declaro mi deseo de afiliación a las siguientes entidades de Seguridad Social integral, y no estoy vinculado a una distinta a la informada. Declaro que cualquier modificación o traslado deberá ser informada de manera oportuna a mi Empleador, quien está obligado a realizar los aportes a la entidad específica y cualquier acción sin notificación oportuna **AL EMPLEADOR** lo exonera de responsabilidad frente al trabajador al no atender las obligaciones sobre este concepto. **EL TRABAJADOR** asume los riesgos y consecuencias de posibles multiafiliaciones, suspensión de servicios en salud o no aportes al AFP correcto.

Entidad Promotora de Salud (EPS)	SURA E.P.S.
Entidad Administradora de Pensiones (AFP)	PENSION COLPENSIONES
Caja de Compensación	404 - CCF COMFAMA
PENSIONADO	NO

CLAUSULA 4: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. A la firma del presente documento el TRABAJADOR declara además de recibir la inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, material de consulta y manejo, se compromete a realizar la evaluación virtual sobre la inducción recibida, en las oportunidades que sea necesarias hasta obtener un resultado SATISFACTORIO verificable con la “evaluación de inducción”, **CLAUSULA 5. Si al momento de la firma del contrato EL TRABAJADOR no presenta o remite los documentos requeridos para ingresar a sus beneficiarios a la Caja de Compensación Familiar o Seguridad Social, queda notificado que la afiliación procederá con la información del TRABAJADOR. Será responsabilidad DEL TRABAJADOR posteriormente realizar el trámite directamente la Caja de Compensación o seguridad para la inclusión de sus beneficiarios de ser su interés. Le recordamos que la ausencia de documentos vigentes para el proceso de afiliación de afiliados exonera de responsabilidad al EMPLEADOR frente a beneficios y especialmente al reconocimiento de subsidio familiar de sus beneficiarios. Todos los documentos y vigencias están dispuestos en la circular 2016-0000 de Superservicios que puede consultar en el siguiente link - https://www.colsubsidio.com/uploads/2017/01/Circular00002_Supersubsidio.pdf.**

Fecha: 28-04-2025 08:49
Usuario: LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | CC1128388002
Validación: https://adecco.izydocs.com.co/#/valid-documents/449526dd-1073-4523-af56-ef1c534d908c/1224043
Firma Usuario: Firmado | LUZ AMPARO MARULANDA GONZALEZ | ampa.70@hotmail.com | 26-04-2025 16:08
Representante Legal: Firmado Katerina Rakov , 28-04-2025 08:49 | Adelaida Portilla Lizarazo , 28-04-2025 08:49 |