SERQUERER

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR LA DURACIÓN DE UNA LABOR DETERMINADA
PARA TRABAJADORES EN MISIÓN

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	**SERQUERER S.A.S. Nit. 901.354-950 – 1**
DOMICILIO DEL EMPLEADOR:	**CALLE 82# 53-53 (Barranquilla)**
TRABAJADOR EN MISIÓN:	HURTADO VILLA JHON JEIMAR
CEDULA:	71.728.425
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR:	CLL 111#65-63
SALARIO:	DOS MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS M/L ($ 2.544.000,00).
PERIODO DE PAGO:	QUINCENAL
FECHA DE INICIACION:	03/05/2025
EMPRESA USUARIA A LA QUE VA SER SUMINISTRADO EL TRABAJADOR:	FUNDACION CUIDADO ANIMAL
CARGO A DESEMPEÑAR:	TECNICO DE APOYO COMPORTAMIENTO ANIMAL
TIPO DE CONTRATO	OBRA O LABOR
CENTRO DE COSTO	FUNCUAN MDE R2

E.P.S.	A.F.P.	A.R.L.	CAJA DE COMPENSACION
FOSYGA	COLPENSIONES	SURA	COMFENALCO ANTIOQUIA

Entre la Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS y el trabajador en misión, identificado como aparece al pie de su respectiva firma, se celebra el presente Contrato Individual de Trabajo de duración DE LABOR CONTRATADA, que se regirá por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, y además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. La Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS, contrata los servicios personales del Trabajador en misión y este se compromete poner al servicio del EMPLEADOR, su capacidad normal de trabajo en el cumplimiento de la actividad para la cual ha sido contratado y en las demás anexas y complementarias que se le asignaren.

PARÁGRAFO: La labor aquí contratada la cumplirá el trabajador en misión en los días y horas en que La Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS requiera de su actividad.

SEGUNDA: El presente contrato se celebra entre la Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS y el Trabajador en misión por el tiempo que dure la LABOR CONTRATADA, la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por EL USUARIO. en consecuencia éste contrato terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del trabajador en misión, sin que por ello el empleador tenga que reconocer indemnización alguna al trabajador en misión.

PARAGRAFO: Los dos primeros meses del presente contrato son en periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes puede darlo por terminado unilateralmente, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna. El trabajador en misión recibirá la cancelación de las prestaciones sociales, que por ley puedan corresponderle.

SERQUERER

TERCERA: El Trabajador en misión, se obliga desde la firma del presente CONTRATO a cumplir con todas las obligaciones que dispongan las normas vigentes, como también deberá acatar las órdenes e instrucciones que le imparta sus inmediatos superiores en el desarrollo de la ocupación o labor para la cual ha sido contratado por la Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS.
PARAGRAFO: EL EMPLEADOR podrá en cualquier momento trasladar al trabajador en misión de cargo, establecimiento o ciudad donde esté laborando. Si el trabajador en misión no acepta se dará por terminado el contrato de trabajo por justa causa.
CUARTA: JORNADA LABORAL. EL TRABAJADOR se obliga a trabajar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el Empleador o las personas autorizadas por la empresa usuaria, pudiendo hacer estos los ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente. Podrán igualmente repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Articulo 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.
QUINTA: REMUNERACIÓN. La Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS se compromete a cancelar al Trabajador en misión y este acepta como salario, el consignado en la parte superior de este documento y su cancelación se hará en el mismo sitio de trabajo pagadero POR UINCENA trabajada la cual será cancelada dentro de los dos (2) primeros días siguientes al finalizar la respectiva QUINCENA.
PARÁGRAFO: El salario del Trabajador en misión se computará por horas trabajadas, o sea, las que correspondan a la labor contratada. Todo trabajo suplementario o en horas extras y en días domingos o festivos en los que legalmente debe concederse descanso mientras no sea labor que según la Ley deba ejecutarse así debe autorizarlos una de las personas que dirija el establecimiento donde el trabajador preste sus servicios mediante la inclusión en el respectivo reporte de tiempo. EL EMPLEADOR en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido incluido en el reporte del tiempo de trabajo autorizado por las personas con facultad para ello en el respectivo establecimiento.
SEXTA: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. Las partes acuerdan que cualquier auxilio o beneficio en dinero o en especie de carácter extralegal que EL EMPLEADOR reconozca o pague al TRABAJADOR, no constituye salario, ni cualquier prima o bonificación tales como: alimentación, transporte o auxilio de transporte, habitación o vestuario que durante la vigencia del contrato pudiere reconocer el EMPLEADOR al trabajador en dinero o especie.
SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Además de lo estipulado en la CLÁUSULA SEGUNDA de este contrato, son justas causas para dar por terminado el presente CONTRATO unilateralmente: Las contenidas en el articulo 7 del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.), además toda violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en los articulos 57, 58, 59 y 60 del C.S.T., las señaladas en el reglamento interno del trabajo, y las que se constituyen como faltas graves, que a continuación se detallan:
a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales reglamentarias.
b) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR o de las personas autorizadas por éste, por dos veces.
c) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa o del establecimiento donde trabaje.
d) El hecho de que el trabajador llegue bajo los efectos de bebidas alcohólicas o alucinógenas, narcóticas o estupefacientes o ingiera cualquiera dosis de las mismas en el sitio de trabajo aun por primera vez.
e) El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento.
f) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o mas sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR.
g) La pugnacidad o falta de entendimiento del trabajador con alguna de las personas que laboran en el mismo establecimiento y que a juicio de los directivos del mismo pueda lesionar la marcha armónica de las labores.
h) El no aceptar las asignaciones de trabajo a las empresas usuarias.
i) Retirar de las oficinas o archivos, documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello.
j) Faltas de respeto con sus superiores o compañeros de labores.
OCTAVA: AUTORIZACION DE DESCUENTO. EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para deducir de los salarios y prestaciones causados a su favor el valor que cause por la pérdida de vehiculos, maquinarias, herramientas, uniformes, zapatos, elementos y/o dineros en efectivo o valores en especie, que el sean facilitados por EL EMPLEADOR o por la empresa USUARIA donde preste sus servicios para el desempeño de su oficio.
NOVENA: PAGO DE PRESTACIONES. Las partes acuerdan un plazo de quince días hábiles contados a partir del 1er día de terminación del contrato para que EL EMPLEADOR haga entrega al trabajador del valor de las prestaciones sociales causadas, sin que ello incurra en mora.

SERQUERER

DECIMA: El presente CONTRATO, podrá ser modificado previo acuerdo entre las partes en cualquier momento. Toda modificación deberá ser registrada como CLAUSULA ADICIONAL, en el presente documento.

DECIMAPRIMERA: EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer este ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. 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 ibidem. Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de CUARENTA Y SEIS (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de CUARENTA Y SEIS (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

DECIMASEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN. EL TRABAJADOR se obliga en forma irrevocable ante EL EMPLEADOR a no revelar, divulgar o facilitar -bajo cualquier forma- a ninguna entidad cualquiera que sea su naturaleza jurídica , y a no utilizar para su propio beneficio o para beneficio de otros, toda la información relacionada con el ejercicio de sus funciones, como así también las políticas y/o cualquier otra información vinculada con sus funciones, dando estricto cumplimiento a los siguientes puntos:

A) ELTRABAJADOR, se obliga a respetar y guardar bajo estricta reserva y confidencialidad la información que llegue a su conocimiento, pues acepta expresamente que esta es de uso exclusivo de la empresa y de aplicación estricta para el desarrollo de la estrategia del negocio.

B) SI EL TRABAJADOR llegare a comunicar, divulgar o compartir dicha información con terceros podrá EL EMPLEADOR dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, pues entienden las partes que ello constituye una falta grave del TRABAJADOR. Adicionalmente y por incurrir en tales actos, que se encuentran claramente prohibidos por EL EMPLEADOR, el TRABAJADOR será el único responsable de los efectos jurídicos, judiciales o extrajudiciales que tales conductas ocasionen. En ningún caso EL EMPLEADOR asumirá la responsabilidad por tales hechos, y mucho menos responderá solidariamente junto con el TRABAJADOR.

C) Es obligación del TRABAJADOR, notificar inmediatamente tenga conocimiento, a su jefe inmediato, de cualquier mal uso de la información a la que aquí se hace referencia y su omisión en ello también es considerada como falta grave y en consecuencia puede la empresa dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

D) Toda la información objeto de la presente cláusula es de propiedad de la empresa, por lo tanto, ni durante la vigencia del contrato de trabajo, ni luego de la terminación de este, la información relacionada, podrá ser usada y/o retirada de la empresa por el empleado, en beneficio propio o de terceras personas naturales o jurídicas. PARAGRAFO. Se deja constancia que la violación o el incumplimiento de la obligación de confidencialidad a cargo del TRABAJADOR, así como la falsedad de la información que pudiere brindar a terceros, además de generar la terminación inmediata de su contrato de trabajo, podrá dejarlo incurso en el delito de aplicación de sanciones pecuniarias y carcelarias a que haya lugar y que sean dispuestas por un Juez de la República, siendo facultad del EL EMPLEADOR formular la denuncia del caso y constituirse en parte querellante.

DECIMATERCERA: Las partes manifiestan que reconocen validez a las estipulaciones convenidas en el presente contrato de trabajo, que es el único vigente entre ellas reemplazando y desconociendo cualquier otro verbal o escrito anteriormente.

Para constancia se firma el presente CONTRATO DE TRABAJO, entre la Empresa de servicios temporales SERQUERER SAS y el TRABAJADOR EN MISIÓN, como prueba de aceptación de todas las clausulas que lo integran, en la ciudad de MEDELLIN, a los 03 DIAS DE MAYO DE 2025.

Luis Felipe Lacoutere

LUIS FELIPE LACOUTURE DIAZ GRANADOS
CC: 77.097.495 DE VALLEDUPAR

Jhon Jeimar Hurtado

TRABAJADOR EN MISION
C.C Nº 71.728.425

Entregó: _____

Recibió: _____

SERQUERER

Barranquilla, 02 de Mayo de 2025

Señor(a):
JHON JEIMAR HURTADO VILLA
CC 71728425
Ciudad

Referencia: Seguimiento a recomendaciones (obligatorio cumplimiento)
Exámenes médicos de ingreso – IPS Cendiatra

Cordial saludo

De acuerdo al certificado de aptitud laboral realizado para ingresar a laborar a través de nuestra empresa para el cargo de **TÉCNICO DE APOYO COMPORTAMIENTO ANIMAL** en la empresa cliente: **FUNCUAN** Se realizan las siguientes recomendaciones:

- Valoración por Medico familiar en su EPS para continuar tratamiento farmacológico actual y controles con especialistas tratante por antecedente patológico

Por lo anterior, colocamos en conocimiento que en el lapso de 30 días después de recibir este comunicado, usted deberá aportar a esta dependencia el seguimiento del cumplimiento de estas indicaciones (asistencia a controles medicos) y enviar los respectivos soportes a los correos coordinadorsst@serquerer.com y auxsst3@serquerer.com y/o hacerlos llegar a las instalaciones de la empresa de manera física.

Agradeciendo su atención.

Atentamente,

NATIBETH FLOREZ
Analista SST

Recibe,

Jhon Jeimar Hurtado

Recibe. Jhon Jeimar Hurtado
Cedula: 77728425
Contacto: 3046721247
Fecha:

Decreto 1072 DE 2015. Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: 1. Procurar el cuidado integral de su salud; 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; 5. Participar en las actividades de [illegible] y 6. Participar activamente en el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

FECHA: ____/____/____ CIUDAD: _____
NOMBRE: _____ EMPRESA USUARIA: _____
INDUCCION: _____ REINDUCCION: _____

1. **Objetivo**

Evaluar los conocimientos adquiridos durante la inducción o reinducción realizada a los trabajadores de SERQUEKER SAS

2. **Evaluación**

Preguntas de selección múltiple con única respuesta.

1. **La política SST nos habla acerca de:**
   a. Para la empresa no es importante el bienestar de los trabajadores.
   b. La empresa cuenta con un presupuesto para el desarrollo de actividades en busca de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades
   c. Todas las actividades que realiza la empresa son para el beneficio propio de ella.

2. **¿Cómo puede aportar al cumplimiento de los objetivos integrales?**
   a. Cumpliendo con las responsabilidades de SST y participando en actividades programadas.
   b. Incumpliendo el horario de trabajo.
   c. Todas las anteriores.

3. **Si usted sufre un accidente laboral, ¿Quién responderá por los gastos médicos asistenciales?**
   a. Caja de compensación
   b. EPS
   c. ARL

4. **Si usted tiene una enfermedad general (Dolor de cabeza, fiebre, malestar general, vomito, etc.). ¿Quién debe atenderlo?**
   a. EPS
   b. Vecino
   c. Farmacia

5. **Los factores de riesgo en el trabajo pueden causar:**
   a. Tristeza
   b. Enfermedad laboral
   c. Accidente de trabajo
   d. b y c

6. **Un ejemplo de una amenaza que pueda ocasionar una emergencia es:**
   a. Conato de incendio
   b. Falta de capacitación
   c. EPP en mal estado

7. **¿Qué debo hacer en caso de una emergencia?**
   a. Salir corriendo sin informar a nadie
   b. Informar a los brigadistas y esperar indicaciones
   c. Quedarme en mi puesto de trabajo

8. **Mencione con sus propias palabras tres responsabilidades de SST que tiene como trabajador.**

_____

_____

Jhon Jeimar Hurtado

Firma del Trabajador

blob:https://web.whatsapp.com/b2e88ada-eeee-41c2-b9eb-5c667869c356