CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LABOR DETERMINADA

NOMBRE DEL EMPLEADO:	**TATIANA PATRICIA RICARDO TORRES**
CC:	**1.067.845.626**
DIRECCIÓN DEL EMPLEADO:	**CALLE 43 A SUR 72K 70**
TELÉFONO DEL EMPLEADO:	**3138382109**
CARGO:	**INSPECTOR SST**
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES:	**25 DE AGOSTO DEL 2025**
DEDICACIÓN:	**Tiempo completo – Jornada Máxima Legal Vigente.**
SALARIO:	**DOS MILLONES DE PESOS ($2.000.000), MAS AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACION POR UN OCHOCIENTOS MIL PESOS ($800.000)**
PAGADERO POR:	**MENSUAL.**
DURACIÓN DEL CONTRATO	**LABOR DETERMINADA: LA DURACIÓN DEL CONTRATO SE CIRCUNSCRIBE AL TÉRMINO DE LA LABOR RELACIONADA CON LA EJECUCIÓN DE LA OFERTA ACEPTADA POR HB ESTRUCTURAS METÁLICAS S.A.S. Y POR MEDIO DE LA CUAL BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S. PRESTARÁ SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESTACIÓN TEMPORAL DE LA CALLE MARLY EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.**

CONSIDERACIONES:

1) Que entre las partes del contrato y de mutuo acuerdo ha quedado claramente establecido que la labor para la cual se vincula al colaborador es transitoria y/o temporal, toda vez que la duración de la labor determinada del presente contrato es que el **TRABAJADOR** preste sus servicios durante la ejecución de parte o todo el término de ejecución de la labor relacionada con la construcción de la estación temporal de la calle MARLY, con ocasión de la ejecución de la orden de compra suscrita entre **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.** y el cliente **HB ESTRUTURAS METÁLICAS S.A.S.**

2) Que una vez se cumpla con la ejecución de las tareas relacionadas en la orden de compra referenciada de forma objetiva finalizará la labor que determinó la duración del presente contrato.
3) Que el **TRABAJADOR** ha sido informado y conoce de las condiciones temporales y de labor determinada con claridad y son aceptadas de forma libre y voluntaria por el colaborador.

EXPLICACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL "POR LABOR DETERMINADA" EN BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.:

1) La legislación laboral vigente establece como una modalidad de contratación laboral la denominada "**por obra o labor determinada**".
2) Lo anterior ha implicado que se entienda que la vinculación de un trabajador a una obra específica implica por el principio de favorabilidad que va a estar vinculado laboralmente mientras dure toda la obra a ejecutar.
3) De acuerdo a lo explicado, **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.** se pronuncia claramente que la vinculación laboral de empleados a los diferentes proyectos de servicios que ejecuta será exclusivamente **"por labor determinada"** con lo cual se indica de forma muy clara que se le advierte al colaborador que estará vinculado sólo mientras se cumple y se finaliza la labor para la cual fue vinculado.

4) De igual manera, todos los funcionarios de **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S** que manejen esta clase de contratos deben tener muy precisa la filosofía laboral para evitar confusión en los empleados que se vinculen por "labor determinada", ya que bajo ningún aspecto estos pueden entender que se están vinculando de forma ilimitada o por toda la obra e incluso debe explicárseles que su permanencia dependerá del contrato principal o de las tareas que se acordaron a través de orden de compra con la empresa cliente, es decir entre **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S** y el **HB ESTRUCTURAS METÁLICAS S.A.S.**, pudiendo finalizar la obra contratada en cualquier momento.

PREVIA LAS CONSIDERACIONES, ENTRE LAS PARTES HAN ESTABLECIDO QUE EL PRESENTE DE TRABAJO POR LABOR DETERMINADA SE REGIRÁ POR LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CONTRATO

Entre **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.**, sociedad legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, identificada con **N.I.T. 900.400.133-2** y matrícula mercantil 02049129 de la Cámara de Comercio de Bogotá, representada legalmente por el señor **OSCAR ORLANDO BERMUDEZ**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía N° 79.005.737 de Guaduas y domiciliado en la ciudad de Bogotá; sociedad que en el **presente** contrato se denominará **EL EMPLEADOR**, por una parte, y por la otra **TATIANA PATRICIA RICARDO TORRES ,** colombiano, mayor de edad, identificado con documento permiso por protección temporal **No. 1.067.845.626,** quien para efectos del presente contrato se denominará **EL TRABAJADOR**, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo regido principalmente por las siguientes cláusulas y en lo no previsto por ellas por la ley laboral vigente.

CLÁUSULA PRIMERA. - OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de **EL** EMPLEADO para desempeñar en forma EXCLUSIVA las funciones inherentes al cargo **de INSPECTOR SST**, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, en especial toda su capacidad intelectual y la experiencia que posee, para el adecuado desarrollo y desempeño de las funciones propias y de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario, sin que preste directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores de manera especial en la organización que se le delegue, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato, siendo entendido que al **EMPLEADO** por conducto del **EMPLEADOR** se le podrá asignar dentro de las dependencias de la empresa, o en los sitios en donde ella desarrolle su objeto, cualquier otro puesto o cargo sin desmejorar las condiciones laborales y/o salariales de **EL EMPLEADO** y que no se le causen perjuicios.

CLÁUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Responsabilidades, Circulares Normativas e Informativas, **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: **1)** Poner al servicio de **EL 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. **2)** 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. **3)** Dadas las especiales condiciones del cargo de manera expresa el **TRABAJADOR** se compromete a 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 exigieren. Por tanto, las partes convienen que el **EMPLEADOR** podrá, en cualquier tiempo, asignarle al **TRABAJADOR** otros cargos u oficios distintos siempre y cuando estos sean acordes con su oficio, conocimientos y experiencia lograda y/o destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, bien a su servicio directo, bien al de cualquiera de las empresas o sociedades de las cuales ésta sea agente, socio, filial, afiliada, contratista o contratante, traslado y modificaciones que **EL TRABAJADOR** acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija mensual pactada, no existirá desmejora alguna para **EL TRABAJADOR**. Todo ello como parte de las instrucciones propias de este contrato y en desarrollo del cumplimiento del servicio que es objeto de este. De igual manera el fundamento legal tiene que ver con la **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**, principio que se precisa en la siguiente forma: En aplicación a los **PRINCIPIOS DE LA JUSTICIA, EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**, de todos los funcionarios que laboren en la compañía debe considerarse que cada cargo presenta modalidades y condiciones especiales, por tanto las **PARTES** convienen que el **EMPLEADOR** podrá aplicar el contenido de esta cláusula dejando muy en claro que en el presente contrato en ningún momento al empleado se le da una asignación especial para el desarrollo de las funciones contratadas. **4)** Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera general y/o particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. **5)** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo cual no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. **6)** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural ocasionado por su uso legítimo, los bienes, instrumentos, herramientas y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. **7)** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. **8)** Comunicar oportunamente a la

empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios. **9)** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa. **10)** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico que le realizó los exámenes de ingreso, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Laborales. **11)** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, si no lo hiciere cualquier comunicación que se envíe a su antiguo domicilio se tendrá por válida. 12) Cumplir cabalmente con sus obligaciones contractuales y las contenidas en los reglamentos, circulares normativas y políticas de la empresa. **13)** Abstenerse de incurrir cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. **14)** Asistir puntualmente al trabajo, a menos que el **TRABAJADOR** presente excusa suficiente a juicio de la empresa; para estos efectos la falta grave se configura cuando **EL EMPLEADO**, injustificadamente no asista a unas sesiones completas de una o varias jornadas de trabajo. **15)** Dar aviso oportuno al **EMPLEADOR** cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo. La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico, pero **El EMPLEADOR** no admitirá como válidos los certificados de incapacidad para el trabajo expedido por médicos que no sean de la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (E.P.S.)** a la que se encuentre afiliado **El TRABAJADOR. 16)** Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del **TRABAJADOR** hacer entrega de su cargo a través de una **ACTA DE FINALIZACIÓN**, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, la organización iniciara las acciones legales pertinentes por los perjuicios causados. **17)** Demás aspectos que tengan que ver con la naturaleza del cargo de acuerdo con las instrucciones del **EMPLEADOR**.

Parágrafo: El incumplimiento a una o más obligaciones consagradas en la presente cláusula, aún por primera vez, será considerada **FALTA GRAVE** y se procederá conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

CLÁUSULA TERCERA: CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. En concordancia con lo establecido en el numeral 2 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, durante la vigencia del presente contrato y en forma indefinida, **EL EMPLEADO** se obliga y compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, que tenga o llegue a conocer debido a su vinculación laboral. Como consecuencia de lo señalado en la presente cláusula, se considera **FALTA GRAVE** por parte de **EL EMPLEADO**, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofónicas, videos, discos de computadora, etc.; su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase de medio. **EL EMPLEADO** responderá por los perjuicios que cause a la empresa, por razón de la violación a la prohibición expresa contenida en la presente cláusula y en cuyo evento se iniciarán las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO: En desarrollo de la obligación de guardar la reserva de la Información Confidencial, el **TRABAJADOR** se compromete a:

- No utilizar para ningún efecto, ni divulgar a terceras personas, naturales o jurídicas (i) los secretos comerciales, administrativos e industriales del **EMPLEADOR** y/o de sus Accionistas, (ii) La información técnica, tecnológica, de diseño o de investigaciones del **EMPLEADOR** y/o de sus Accionistas, (iii) Los manuales del **EMPLEADOR** y/o de sus Accionistas, (iv) la información sobre los equipos, productos, investigaciones, procedimientos industriales, materias primas y mantenimiento del **EMPLEADOR** y/o de sus Accionistas, (v) Los costos, precios y presupuestos del **EMPLEADOR** y/o de sus Accionistas, (vi) La información sobre clientes y proveedores del **EMPLEADOR**, (vii) Los sistemas, operaciones, prácticas y políticas de seguridad del **EMPLEADOR** y/o de sus Accionistas, y (viii) En general, cualquier clase de información que le haya sido entregada por el **EMPLEADOR** y/o sus Accionistas con carácter de confidencial,
- No divulgar ni dar a conocer de ninguna forma y por ningún motivo la Información Confidencial, a menos que ello sea solicitado por autoridad competente, en cuyo caso y, de todos modos, antes de proceder a entregar la información solicitada el **TRABAJADOR** deberá enviar copia de la solicitud en cuestión al **EMPLEADOR** junto con los antecedentes del caso.
- No utilizar la Información Confidencial recibida del **EMPLEADOR** y/o sus Accionistas para el beneficio de terceros o para sí mismo.
- Entregar al **EMPLEADOR** al momento de la terminación de su contrato de trabajo, o antes a solicitud de éste, toda la Información Confidencial que se encuentre en su poder, ya sea en medio escrito, magnético, digital y en general por cualquier otro sistema tecnológico con capacidad para almacenar información en cualquiera de sus formas. Si por alguna razón el **TRABAJADOR** descubre con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo que aún conserva Información Confidencial, así deberá informarlo al **EMPLEADOR** y/o a sus Accionistas y realizar la devolución en forma inmediata.
- No fotocopiar, copiar, grabar y en general no reproducir ninguna Información Confidencial y, en el evento de haberlo hecho, se compromete a la terminación de su contrato de trabajo o antes, a solicitud del **EMPLEADOR**,

a devolverle las copias o reproducciones que haya realizado de la Información Confidencial obtenida en desarrollo de su contrato de trabajo.

- Utilizar la Información Confidencial única y exclusivamente para los propósitos propios del trabajo contratado.
- A tomar todas las medidas conducentes para evitar el uso inadecuado de la Información Confidencial, o su filtración.
- Responder por la discreción y no divulgación o uso no autorizado de la Información Confidencial hasta después de la terminación de su contrato de trabajo, en forma ilimitada, salvo autorización expresa por escrito del representante legal del **EMPLEADOR**.

No obstante, lo anterior, los términos y condiciones de este numeral no serán aplicables a la información que no sea confidencial bien sea porque (i) ya sea de conocimiento público en el momento de su divulgación (ii) ya sea conocida por el **TRABAJADOR**, conforme conste en los registros escritos del **EMPLEADOR** y/o sus Accionistas, (iii) haya sido obtenida o desarrollada en forma independiente por el **TRABAJADOR** con fecha anterior a la del inicio de su relación laboral con el **EMPLEADOR**.

En el evento en que el **TRABAJADOR** revele la Información Confidencial, ya sea durante o después de la ejecución del contrato de trabajo, en el primer caso este hecho no será solamente considerado como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sino que el **TRABAJADOR** se hará responsable de indemnizar al **EMPLEADOR** por el valor de los perjuicios causados por la revelación de dicha información, y asumirá las consecuencias civiles y penales contempladas en la ley.

En el segundo caso, esto es, luego de terminado el contrato se aplicará la indemnización y responsabilidad penal y civil antes citada.

CLÁUSULA CUARTA: TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA. De igual manera **EL TRABAJADOR** se obliga de manera especial a lo siguiente: **a)** Reconocer que los equipos de computación y software, propiedad de la empresa están destinados para propósitos propios de la organización. **b)** A no instalar bajo ninguna circunstancia software aplicativo personal en equipos de la entidad. Aquellos requerimientos especiales para aplicaciones no estándares, deben estar acompañados por una justificación de negocio y deben ser manejados sólo por personal del área de informática debidamente autorizado. **c)** A no usar los equipos y software instalados en los equipos de propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. **d)** A manejar con el debido cuidado los equipos por lo tanto las comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos. Las computadoras portátiles deben mantenerse en todo momento en un lugar seguro. **e)** El **TRABAJADOR** no está facultado para enviar correos electrónicos en forma discriminada a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin la autorización previa de la Gerencia General. **f)** EL **TRABAJADOR** es responsable del mantenimiento y buen estado del equipo que tiene asignado, es decir, que igualmente es responsable de lo que en dicho equipo se encuentre o se dañe por uso inapropiado. Por lo tanto, se deben tomar todas las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo asignado sin autorización, ya que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos. **g)** A no utilizar los equipos de propiedad de la empresa que sirvan para la creación, almacenamiento e intercambio electrónico de datos, tales como ordenadores (computadoras), faxes, celulares, equipos o cualquier otro similar, para atender asuntos o realizar actividades distintas a las que la empresa le encomienda. **h)** A abstenerse de crear o utilizar cuentas de correo electrónico personales o cuentas en proveedores de servicios de comunicaciones nacionales o internacionales tales como mensajería instantánea, video conferencia o teleconferencia o cualquier otro que sirva para el intercambio de información por medios electrónicos o digitales o a través de la Internet. **i)** A autorizar expresamente al **EMPLEADOR** para retirar en cualquier momento los equipos que le hubieren sido asignados y para inspeccionarlos con fines de detección de soporte lógico malicioso (virus), caso en el cual informará inmediatamente si existe información de carácter privilegiado que deba ser sometida a reserva o a custodia. **j)** A usar las herramientas tecnológicas del software que **EL EMPLEADOR** ha puesto a disposición del empleado, especialmente las concernientes a gestión documental, gestión humana y operación (servicio al cliente, compras, presupuesto, contratos, comercial, entre otras).

CLÁUSULA QUINTA: DELEGACIÓN DE FUNCIONES O COMISIÓN. Por expresa disposición del **EMPLEADOR**, se deja constancia que **EL TRABAJADOR** por delegación de funciones o comisión se le puede encargar para que dentro de sus actividades realice además de las gestiones propias de la empresa que lo contrata directamente, las que requieran las demás compañías del grupo y las de aquellas que tengan relación de acuerdo con su objeto social. Lo anterior, lo acepta **EL TRABAJADOR** dadas las actividades conexas, similares y complementarias que realizan y por estar involucradas dentro de su jornada de trabajo y en su remuneración mensual.

CLÁUSULA SEXTA: VIÁTICOS. En los eventos en que las actividades ligadas al cargo de **"INSPECTOR SST"**, y que por las necesidades del servicio **EL EMPLEADO** deba desarrollarlas en lugar diferente a su sede habitual de labores, **EL EMPLEADOR** se encuentra obligado al reconocimiento de los viáticos correspondientes, con las implicaciones legales que ello genere.

Parágrafo: EL TRABAJADOR ha sido informado al momento de suscribir el presente contrato que **EL EMPLEADOR** podrá designarlo para prestar sus servicios y funciones en lugares y/o sitios donde se requiera la prestación del servicio. Éste hecho es conocido y aceptado expresamente por **EL TRABAJADOR**.

CLÁUSULA SÉPTIMA: RESPONSABILIDAD. Todos los documentos que tengan que ver con **LA ESPECIAL RESPONSABILIDAD COMO ARQUITECTO**, hacen parte integral del presente contrato, tales como: 1) Manual de Funciones. 2) Plan de Calidad. 3) Manual de Procedimientos. 4) Informes de Gestión a su inmediato superior. 5) Reportes sobre controles y supervisión. 6) Demás aspectos relacionados con las labores propias del encargo.

CLÁUSULA OCTAVA: POLÍTICAS, MANUAL DE CONVIVENCIA Y CÓDIGO DE ÉTICA. EL TRABAJADOR acepta conocer el Reglamento Interno de Trabajo y Código de Ética, estar de acuerdo con sus parámetros y la exigencia estricta de su cumplimiento, ya que su violación aún por la primera vez queda cobijada por lo regulada en el parágrafo de la presente cláusula.

CLÁUSULA NOVENA: ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS. Información expresa del TRABAJADOR: el **TRABAJADOR** manifiesta expresamente como condición esencial para la firma de este contrato, que no ha tenido vínculos directos ni indirectos con actividades tales como el terrorismo, la subversión, el tráfico de estupefacientes o la delincuencia común y es justa causa suficiente para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del **EMPLEADOR**, el hecho de que el **TRABAJADOR** no haya suministrado información verídica al respecto, como también información inexacta en su hoja de vida o documentos presentados previamente a la firma del contrato, los cuales hacen parte integral del mismo.

CLÁUSULA DÉCIMA: ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR. Es obligación especial del **TRABAJADOR**, el mantener actualizados los datos necesarios ante la oficina de Gestión Humana a fin de que la empresa le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o a la terminación de su contrato de trabajo; motivo por el cual la dirección de su residencia, teléfono, celular, etc., deberán permanecer debidamente actualizados. El incumplimiento a lo anterior exime al **EMPLEADOR** de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la Ley 789 de 2002, al igual que las normas concordantes de la Legislación Laboral vigente.

Parágrafo Primero. - El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en la cláusula segunda y sus demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez, será considerada como VIOLACIÓN GRAVE para todos los efectos legales, en especial para el previsto en el literal a. numeral 6, artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965.

CLÁUSULA UNDÉCIMA: REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado **EL EMPLEADOR** se obliga a pagar al **TRABAJADOR**, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total equivale a la suma de **DOS MILLONES DE PESOS ($2.000.000).** Dentro de este pago se encuentra incluido la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARÁGRAFO PRIMERO: PACTO DE CALIFICACIÓN NO SALARIAL.- Para los efectos previstos en el artículo 15 de la Ley 50/90, las partes expresamente y de común acuerdo convienen en que los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere EL EMPLEADOR a EL TRABAJADOR, en forma extralegal y por mera liberalidad, no constituyen factor salarial, para ningún efecto laboral, particularmente para efectos prestacionales, indemnizatorios, aportes parafiscales y a la seguridad social. Igualmente, todo eventual suministro de alimentación, uniformes y/o refrigerio, o vivienda o el monto que exceda de lo que en cualquier tiempo hubieren valorado expresamente las partes; el suministro de (productos o servicios) a bajo precio y en general, cualquier otro pago o beneficio extralegal no retributivo directamente del servicio del trabajador, sin que lo antes expresado configure obligación para EL EMPLEADOR, de conceder tales beneficios.**

Los beneficios aquí contenidos por su naturaleza no pretenden enriquecer el patrimonio del trabajador y por su finalidad pretenden ayudar a las cargas económicas y familiares del trabajador y su núcleo familiar.

Cualquier beneficio reconocido por el empleador de manera extra legal se entiende que se da por la mera gracia de este y, por tanto, podrán ser modificados, suspendidos, eliminados de forma unilateral sin que ello pueda constituirse o alegarse como una desmejora a las condiciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la Sentencia SL 3141 – 2022 de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR reconocerá por mera liberalidad y de forma temporal, de acuerdo con lo establecido y pactado entre las partes en el parágrafo primero de la presente cláusula, un auxilio extralegal, no constitutivo de salario, por mera liberalidad, de alimentación. El valor del presente beneficio será equivalente a OCHOCIENTOS MIL PESOS ($800.000). EL EMPLEADOR se reserva el derecho de modificar, suspender, eliminar, adicionar o en general cualquier acción sobre los valores aquí reconocidos y sobre el beneficio mismo, sin que ello implique o indique desmejora a las condiciones laborales.

PARÁGRAFO TERCERO: Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para que este trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo sea reconocido y cancelado, **EL EMPLEADOR** debe haberlo autorizado previamente según el trámite previsto por la empresa, de no efectuarse no se reconocerá ninguna de estas actividades y se entenderán realizadas por mera liberalidad de **EL TRABAJADOR**. Cuando por circunstancias de fuerza mayor o necesidades apremiantes del servicio se deba laborar en horas extras, domingos o festivos las labores deberán ejecutarse y darse cuenta de ellas por escrito a más tardar el día siguiente hábil, previo visto bueno de su superior jerárquico o del jefe de la dependencia que solicitó el trabajo. **EL EMPLEADOR**, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo nocturno, suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **PARÁGRAFO CUARTO**: Por la especial **RESPONSABILIDAD** asumida por **EL TRABAJADOR,** procede a manifestar que autorizará al **EMPLEADOR** en el evento en que el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, para que descuente del valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones y en general de cualquier acreencia laboral que le corresponda, hasta tanto haya devuelto: **a)** Los bienes, valores, productos y documentos de propiedad de la empresa debidamente relacionados, según inventario o que tenga en su poder y de acuerdo con las especiales labores que desarrolle **b)** el carné que lo acredita como empleado y que lo autoriza para desempeñar las funciones de su responsabilidad. En caso de cualquier clase de incumplimiento, el **TRABAJADOR** debe suscribir la autorización de descuento expresa para generar legalmente al descuento ya que de lo contrario la compañía no podrá generar el **PAZ Y SALVO EMPRESARIAL**, motivo por el cual se seguirán las consecuencias del caso.

LAS PARTES de **MUTUO ACUERDO** se acogen a lo establecido por la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**. Casación Laboral, sentencia. Septiembre. 10/2003. Radicación. 21057. Magistrado Ponente. Eduardo López Villegas. "**PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS SIN AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADO. NO RIGE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO**".

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO DOMINICAL O FESTIVO. - La jornada de trabajo será de lunes a sábado de acuerdo con el horario que determine la empresa atendiendo a las necesidades del servicio. Para el reconocimiento y pago de trabajo suplementario, dominical o festivo, el **EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente y por escrito para cada caso. De igual manera las partes expresamente acuerdan que **EL TRABAJADOR** podrá laborar conforme lo permite la **JORNADA FLEXIBLE** contenida en el artículo 51 de la ley 789 de 2002, en una jornada máxima de 46 horas durante seis días a la semana, en los turnos y horarios que la empresa determine unilateralmente y en forma anticipada de acuerdo a sus necesidades.

Se deja expresa constancia que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Artículo 167 ibidem y de igual manera aquellos lapsos de tiempo donde expresamente no se requiera la labor y **EL EMPLEADO** puede disponer a su arbitrio para realizar las actividades personales que quiera adelantar.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. – Acuerdan las partes que una quinta parte inicial (1/5) de la ejecución del presente contrato se considera como período de prueba, significa lo anterior que durante este lapso el **EMPLEADOR** y/o **TRABAJADOR** pueden darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin necesidad de explicar motivos.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: PROPIEDAD INTELECTUAL. EL TRABAJADOR expresamente reconoce por virtud de este contrato de conformidad con la Ley 23 de 1982 sobre los derechos de autor, la Decisión Andina 486 y demás normas concordantes y complementarias, que se encuentra incorporada la cesión del **TRABAJADOR** al **EMPLEADOR** de los derechos patrimoniales que le corresponderían por el desarrollo de la totalidad del objeto del presente contrato, quedando a salvo los derechos morales previstos en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982, los cuales conserva EL **TRABAJADOR** con carácter de perpetuos, inalienables e irrenunciables, la titularidad de los derechos patrimoniales cedidos al **EMPLEADOR** en virtud del presente acuerdo contractual se prolongará por el término máximo permitido en la ley.

Parágrafo Primero. - Dentro del valor pactado en el presente contrato, se encuentra incluido el valor de tal cesión, de manera que no podrá ser modificado por dicho concepto.
Parágrafo Segundo. - Teniendo en cuenta que se trata de un desarrollo por encargo hecho a la medida, **EL EMPLEADOR** se hace propietario del resultado del objeto del contrato, pudiendo realizar con éste cualquier acto de disposición que considere. En consecuencia, **EL EMPLEADOR** es titular exclusivo de todos los derechos patrimoniales que de dicho concepto se deriven.

DÉCIMA QUINTA - FALTAS GRAVES - CAUSALES DE TERMINACIÓN. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato de trabajo, las enumeradas como tales en el artículo 7o. del Decreto Legislativo 2351 de 1965, en especial el incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, al

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y al Código de Ética de **EL EMPLEADOR**, las que se mencione en cualquier tiempo en los reglamentos del **EMPLEADOR**, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en las cláusulas y parágrafos del presente contrato y además, las siguientes: **a.)** Negociar la información o material de propiedad del **EMPLEADOR** con intención personal de lucro, evento en el cual se iniciarán las acciones legales pertinentes. **b.)** Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a usuarios del **EMPLEADOR** aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del **EMPLEADOR**. **c.)** Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del **EMPLEADOR**. **d.)** Retener documentos, auto prestárselos o hacer uso indebido de ellos sin autorización del **EMPLEADOR**. **e.)** Valerse del nombre del **EMPLEADOR** o de las labores encomendadas por este para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales. **f.)** Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas no efectuadas. **g.)** Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del **EMPLEADOR**. **h.)** Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, maquinas, útiles o papelería de propiedad del **EMPLEADOR** sin su autorización escrita. **i.)** El uso indebido de papelería, documentos o emblemas del **EMPLEADOR** por parte del **EMPLEADO**, el cual está en la obligación de denunciar inmediatamente, ante las autoridades competentes, el extravío o pérdida de documentos o papelería del **EMPLEADOR**, el cual calificará cuando haya lugar al uso indebido. **j.)** El uso de documentos, papelería o similares en las labores que desempeñe el **EMPLEADO** y que no sean los suministrados por el **EMPLEADOR**. **k.)** El hecho de celebrar **EL EMPLEADO** contrato de trabajo con otro empleador o prestar, directa o indirectamente, servicios laborales a otro u otros empleadores, o colaborar en beneficio de terceros en el mismo oficio para el cual ha sido contratado, o en los oficios que pase a desempeñar con arreglo a las previsiones contenidas en la cláusula pertinente, a menos que exista permiso escrito por LA **EMPRESA**. **l.)** El apropiarse de valores, productos terminados, muestras, dineros, objetos y demás elementos de propiedad del **EMPLEADOR** o de sus compañeros de trabajo sin ninguna clase de autorización. **m.)** El incumplimiento de las especiales obligaciones mencionadas en el presente documento. **n.)** No acatar las directrices y limitaciones fijadas por la Gerencia General.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA. - AUTORIZACIÓN SOBRE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. EL EMPLEADO autoriza de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria e informada al **EMPLEADOR** para que este efectúe operaciones sobre sus datos personales tales como recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión, para los fines relacionados con el objeto del contrato de trabajo suscrito, incluidas auditorías, interventorías, procesos estadísticos o revisión por los asesores legales externos, bajo los criterios establecidos en la Ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013, el decreto 090 de 2018 y demás normas que regulen el tema y la política sobre uso de datos personales que se encuentra vigente en la organización.

De conformidad con lo anterior, se expresa que el tratamiento de dichos datos podrá tener **ÚNICAMENTE** las siguientes finalidades:

- Realizar al interior de la compañía actividades de bienestar para los colaboradores.
- Conservar la información exacta de residencia de los colaboradores cuando se requiera hacer visitas domiciliarias como procedimiento de ingreso o para el desarrollo de actividades de acompañamiento dentro de los programas de bienestar.
- Hacer actividades de vigilancia epidemiológica enmarcadas en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contactar a un familiar en caso de una emergencia presentada al interior de la empresa.
- Tener un registro de fechas de ingreso y edad de los colaboradores cotizantes a las AFP (Administradora de Fondo de Pensiones), para prestar un apoyo en el proceso de solicitud de pensión.
- Ofrecer un apoyo a los colaboradores en trámites ante la EPS, por inconsistencias en atención o afiliación personal y de beneficiarios.
- Brindar un apoyo a los colaboradores en trámites ante la Caja de Compensación Familiar, por inconsistencias en atención o afiliación personal y de beneficiarios.
- Toma de decisiones en materia laboral con respecto a la ejecución y terminación del contrato de trabajo bien sea por el área jurídica de la compañía o su asesor externo.
- Las demás necesarias y que se presente en el entorno de la ejecución laboral.

Parágrafo Primero. Los datos personales que **EL EMPLEADO** autoriza para ser tratados por la empresa son todos aquellos que con motivo de su vinculación laboral han sido brindados por aquel.

Parágrafo Segundo. El responsable del tratamiento de los datos personales del titular será el área de **GESTIÓN HUMANA**, siguiendo las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, perdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Igualmente, esta área se obliga a garantizar la reserva de la información a personal que no se encuentre debidamente autorizado por el titular.

Parágrafo Tercero. El empleado autoriza que los datos personales se remitan **ÚNICAMENTE** a las personas naturales o jurídicas diferentes a la empresa, quienes, para dar cumplimiento a las finalidades taxativamente expuestas anteriormente, los puedan requerir.

Parágrafo Cuarto. En aras de dar cumplimiento con lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, la empresa se permite darle a conocer al empleado, como titular de los referidos datos, que cuenta con los siguientes derechos:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del tratamiento o encargados del tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;
- Solicitar prueba de la autorización otorgada al responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la ley 1581 de 2012;
- Ser informado por el responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que les ha dado a sus datos personales;
- Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen;
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a esta ley y a la Constitución, la cual se ceñirá a los términos establecidos en la cláusula sobre supresión de datos en el presente documento;
- Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento

Parágrafo Quinto. Temporalidad de la autorización. La presente autorización de tratamiento de datos personales perdurara en el término de vigencia de la relación laboral dado que la finalidad de los mismos se supedita al cabal desarrollo de éste contrato, y en todo caso, se mantendrá la información del EMPLEADO en las bases de datos de la empresa, después de finalizado el vínculo laboral, por lo menos el término general de prescripción en materia laboral, que es de tres (3) años, en caso de cualquier reclamación o actuación judicial o administrativa.

Parágrafo Sexto. En el evento en que la empresa modifique su política sobre tratamiento de datos personales, deberá notificar sobre los mismos al EMPLEADO y si tales modificaciones versan sobre la finalidad que se dará a éstos, solicitará una nueva autorización al respecto.

Parágrafo Séptimo. El empleador podrá requerir al empleado autorización sobre la circulación de sus datos personales para terceros no contemplados en el presente artículo cuando las necesidades de la compañía así lo ameriten.

Parágrafo Octavo. Casos en que no se requiere la autorización. La autorización del Titular no será necesaria cuando se trate de:

- Información requerida por una entidad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial.
- Datos de naturaleza pública.
- Casos de urgencia médica o sanitaria.
- Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos.
- Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El TRABAJADOR deberá cumplir con las obligaciones propias respecto del cumplimiento del **SG-SST** instaurado por la compañía, dentro de las cuales se encuentran: **a)** Cuidar su salud e integridad física y psicológica. **b)** Acatar y cumplir las medidas preventivas establecidas por el área de salud laboral de la compañía, o por su E.P.S o A.R.L. **c)** Participar en las actividades programadas por el **COPASST**, vigías ocupacionales o A.R.L para la prevención y mitigación de accidentes y enfermedades laborales, de ser posible hacerse miembro activo de este comité **d)** Firmar la constancia de participación a los programas de capacitación y prevención que se lleven a cabo. **e)** Cumplir estrictamente las obligaciones establecidas en el Reglamento de Higiene y seguridad industrial, la política de prevención de consumo de sustancias alcohólicas, psicoactivas o enervantes. **f)** Cumplir con los reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo. **g)** Leer los documentos que versen sobre las medidas de protección y mitigación de accidentes y enfermedades profesionales, así como las actividades de promoción de salud, según el **SG-SST**.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: POLÍTICA DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS: EL EMPLEADO se comprometen a dar cumplimiento a la **POLÍTICA DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS**, con el ánimo de propender por un ambiente laboral seguro y saludable dentro de la empresa. De acuerdo con lo anterior, las partes de común acuerdo precisan lo siguiente: **1.) EL EMPLEADO** declara que oportunamente recibió la **POLÍTICA DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS**., **2.)** Que se enteró de su contenido y que la entendió adecuadamente., **3.)** Que acepta que la cumplirá en forma estricta. Se considera por lo tanto **FALTA GRAVE**: La violación de esta política, así como la oposición a la misma, se considera **FALTA GRAVE** y por consiguiente se aplicará el Decreto 2351 de 1965, en su artículo 7°, Literal A, que establece las justas causas para terminar el contrato de trabajo en concordancia con lo establecido en el Reglamento Interno y en el contrato de trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: PRUEBA DEL POLÍGRAFO. EL TRABAJADOR manifiesta expresamente que autoriza al **EMPLEADOR** para que le sea realizada la prueba del polígrafo durante el desarrollo del contrato suscrito por las partes. Especialmente **EL TRABAJADOR** acepta que dicha prueba se le realice como parte de la rutina de la empresa y es consciente e imparte su autorización para que la misma le sea realizada periódicamente por lo menos una (01) vez en el año calendario.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. - MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta expresamente las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por **LA EMPRESA** en ejercicio de su poder subordinante, tales como los turnos y jornada de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo y funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo establecido en el artículo 23° del CST modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. - USO Y CUIDADO DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO. EL TRABAJADOR es responsable por los elementos entregados por **LA EMPRESA** para la ejecución de su trabajo, los elementos de trabajo le serán inventariados y dicho inventario formará parte de este contrato de trabajo y, por lo tanto, cuando ocurrieren daños o pérdidas no imputables al desgaste por el uso normal o corriente de éstos, deberá responder y pagar el valor comercial del objeto dañado o perdido, o el valor del arreglo si éste fuere posible. Elementos tales como herramientas valores, enseres, útiles, equipos, vehículos, instrumentos etc., estos elementos podrán ser solicitados por el **EMPLEADOR** en cualquier momento o a la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo. La pérdida, daño o indebida utilización de los bienes a cargo del **TRABAJADOR** sin justificación razonable a juicio del **EMPLEADOR** será considerada falta grave y causal de terminación del contrato de trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. - CAPACITACIONES, TALLERES, ACTIVIDADES, REUNIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que **EL EMPLEADOR** considere necesaria o conveniente para el correcto desempeño de las funciones a él asignadas o para efecto de ascensos o promociones, ya sea mediante cursos, talleres, reuniones dictadas en el lugar de trabajo o bien se trate de adiestramiento proporcionado por entidades especializadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. - LIQUIDACIÓN Y ENTREGA DE ACREENCIAS LABORALES. En consideración a que toda liquidación y pago de salarios y prestaciones sociales exige varios días para obtener los datos e informes necesarios y así mismo, implica revisar, realizar, aprobar y girar los cheques correspondientes a la liquidación definitiva, etc. y en algunos casos es necesario hacer la entrega del cargo mediante acta, las partes de común acuerdo aclaran que existe un tiempo prudencial y razonable para estos efectos. Dentro de este plazo prudencial la empresa podrá liquidar y pagar los salarios y/o prestaciones sociales sin que por ello incurra en mora de ninguna naturaleza ni quede obligado a pagar la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo o la Ley 789 de 2002.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. - EFICACIA Y BUENA FE. 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 anterior

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. - REDACCIÓN. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y consonancia con el Código Sustantivo del

Trabajo, cuyo objeto, definido en su artículo primero, es lograr la justicia de las relaciones entre empleadores y empleados dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Con base en lo anterior, el presente contrato deja sin valor ni efecto cualquier otro contrato celebrado entre las partes con anterioridad.

En consecuencias de aceptación de este contrato, lo firmamos ante testigos, en dos ejemplares del mismo tenor en Cota, el día veinticinco (25) de agosto de 2025.

EL EMPLEADOR

OSCAR ORLANDO BERMUDEZ
CÉDULA No.:79.005.737
Representante Legal
BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S
NIT. 900.400.133-2
Autopista Medellín Km 2.5 Via Parcelas Ciem Oikos Occidente

EL TRABAJADOR

TATIANA PATRICIA RICARDO TORRES
CC No. 1.067.845.626
Celular: **3138382109**
DIRECCIÓN: CLL 43 SUR 72 K 70