BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

NOMBRE DEL EMPLEADOR	**BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.**
NIT:	**900.400.133-2**
DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR	**Autopista Medellín Km 2.5 Via Parcelas Oikos Occidente bodega D58**
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR	**RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ**
NUMERO DEL DOCUMENTO DE IDENTIDAD	**1.121.326.909 de Villanueva**
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR	**KR 10A 11 09 FUNZA**
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	**Villanueva, 08 de octubre de 1986**
ESTADO CIVIL	**SOLTERO**
MODALIDAD CONTRACTUAL	**TÉRMINO INDEFINIDO.**
FECHA DE INICIO DE LABORES	**20 DE OCTUBRE DE 2024**
FECHA TERMINACIÓN PERIODO DE PRUEBA	**19 DICIEMBRE DE 2024**
CARGO	**ALMACENISTA**
SALARIO MENSUAL	UN MILLON CUATROCIENTOS MIL PESOS, MAS AUXILIO LEGAL DE TRANSPORTE
PAGADERO EL SALARIO	**Mensual.**
CIUDAD EN DONDE HA SIDO CONTRATADO	**Cota/BOGOTÁ D.C.**
NUMERO CELULAR	**3114685572**
NUMERO TELEFÓNICO EN CASO DE EMERGENCIA	**3114453119**

Entre los suscritos, **OSCAR ORLANDO BERMUDEZ MEDINA** mayor de edad, vecina de la ciudad de Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía **No 79005737** de Guaduas, quien actúa en nombre y representación de **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.,** identificada con el Nit. 900.400.133-2, sociedad con domicilio principal en el municipio de Cota., en la Autopista Medellín Km 2.5 Vía Parcelas Oikos Occidente Bodega D58 , quien para efectos de este contrato se denominará **EL EMPLEADOR,** por una parte, y por la otra **RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ,** mayor y vecino de Bogotá D.C., identificado con documento número **1.121.326.909** expedido en **Villanueva,** y con domicilio en esta ciudad, quien obra en este acto a nombre propio y que en adelante se denominará **EL EMPLEADO,** identificado como aparece al pie de su firma, 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 del **EL EMPLEADO** para desempeñar en **FORMA EXCLUSIVA** las funciones inherentes al cargo de **ALMACENISTA** posee, para el adecuado desarrollo y desempeño de las funciones propias y de conformidad con los reglamentos, órdenes 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, y sin que trabaje 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 del **EMPLEADO** y que no se le causen perjuicios.

CLÁUSULA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO. Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, **EL EMPLEADO** se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. 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**, evento en el cual se iniciarán las acciones legales pertinentes. **El EMPLEADO** se obliga especialmente a no revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos o información de los clientes del **EMPLEADOR** en vigencia, a la terminación y aún después de haberse finiquitado el vinculo laboral.
2. Realizar sus labores de acuerdo con las atribuciones y limitaciones que precise el **EMPLEADOR** por lo tanto **EL EMPLEADO** realizará sus funciones con sujeción a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, Manuales Internos de cargos y funciones, de procedimientos, directrices generales de conductas de negocios, circulares y demás documentos análogos. **El EMPLEADO** se obliga especialmente a no revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos o información de los clientes del **EMPLEADOR** en vigencia, a la terminación y aún después de haberse finiquitado el vinculo laboral.
3. **EL TRABAJADOR** declara que conoce y tiene capacidad y experiencia suficiente para desempeñar formalmente el cargo de **ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS** y en tales condiciones se compromete a incorporar su capacidad de trabajo y experiencia al servicio del **EMPLEADOR**.
4. Dadas las especiales condiciones del cargo, de manera expresa el **EMPLEADO** 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 **EMPLEADO** 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 EMPLEADO** 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 EMPLEADO.** Todo ello como parte de las instrucciones propias de este contrato y en desarrollo del cumplimiento del servicio que es objeto del mismo. 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 punto de venta 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.

5. A cumplir con las disposiciones legales que regulan las relaciones entre empleadores y empleados como Código Sustantivo del Trabajo, normas internas, como Políticas Empresariales, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Código de Ética o Convivencia, directrices u ordenes y las demás que sean establecidas por la organización.
6. No solicitar ni demandar servicios personales o préstamos en dinero de compañeros de trabajo, superiores y terceros con los que tenga relación por la ejecución del presente contrato o de clientes que **EL TRABAJADOR** consiga para **EL EMPLEADOR** o de personas relacionadas con su labor.
7. A no atender durante horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la empresa le encomienda.
8. Asistir puntualmente al trabajo, a menos que el **EMPLEADO** 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.
9. Dar aviso oportuno al **EMPLEADOR** cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo. La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico y **EL EMPLEADO** deberá allegar los certificados de incapacidad para trabajar que le sean expedidos por la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)** en la que se encuentre afiliado.
10. En razón de lo anterior el empleado deberá avisar a la empresa, específicamente a su inmediato superior, en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
11. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables
12. Guardar rigurosa moral con sus superiores y compañeros y con el público en general.
13. Abstenerse de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de trabajo.
14. Abstenerse de prestar sus servicios o llegar embriagado al sitio de trabajo, o de ingerir bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por única vez.
15. Abstenerse de disponer de información o material de trabajo del **EMPLEADOR** sin permiso de éste.
16. Responder de los elementos que **EL EMPLEADOR** le entregue para el desempeño de su trabajo, entre estos, 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 y deben ser entregados en buen estado de conservación, salvo el deterioro normal por uso.
17. Abstenerse de tomar alimentos y de fumar en los sitios de trabajo.
18. Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas.
19. 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 ocasionen.
20. Abstenerse de usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
21. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes y de acuerdo a las instrucciones y delegación que expresamente le hiciere **El EMPLEADOR.**
22. Cumplir en forma cabal las instrucciones de trabajo que se le impartan o que consten por escrito.
23. Cuidar su presentación personal, dentro de las normas de la pulcritud y el decoro conforme los requerimientos del cargo.
24. A cumplir con lo indicado en el manual, planes y políticas de calidad establecidos en el sistema de gestión de calidad de la compañía.
25. Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del **EMPLEADO** 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 iniciará las acciones legales pertinentes por los perjuicios causados.
26. Deberá avisar al **EMPLEADOR** todo cambio en su dirección, teléfono fijo y/o celular en forma escrita, inmediatamente se suscite el cambio.
27. Utilizar y hacer buen uso de los diferentes elementos de dotación y protección personal.
28. Cumplir con las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambientales, establecidas por el **EMPLEADOR** así como el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
29. Cumplir todas aquellas instrucciones u órdenes que imparta su jefe inmediato o la persona que esta delegue.
30. Usar y respetar el correcto uso de los elementos de bioseguridad tendientes a mitigar el riesgo de contagio del Covid 19.
31. Dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa.

OBLIGACIONES ESPECIALES:

Las obligaciones especiales del trabajador se encuentran consignadas en el anexo denominado Funciones y/o responsabilidades del trabajador, el cual hace parte del presente contrato y le ha sido socializado, notificado y aceptado por parte del trabajador.

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador se compromete al finalizar su contrato de trabajo a realizar la entrega formal del cargo desempeñado a la persona que designe el empleador. Dicha entrega formal del cargo deberá realizarse a través de acta de entrega en donde conste las actividades pendientes, procesos que requieran seguimiento, tareas y cualquier actividad que deba ser de conocimiento del empleador. **EL EMPLEADOR** podrá abstenerse de realizar el pago de la liquidación final de acreencias laborales hasta tanto se compruebe el cumplimiento de la obligación especial aquí establecida.

De igual manera **EL EMPLEADO** se obliga a lo siguiente:

OBLIGACIONES DEL EMPLEADO. Además de las obligaciones determinadas en la Ley y en los reglamentos, **EL EMPLEADO** se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

CLÁUSULA LUGAR DE TRABAJO. El trabajador prestará sus servicios de **ALMACENISTA** principalmente en la ciudad de **Cota – Cundinamarca**, y en las demás sedes de la empresa cuando se requiera.

PARÁGRAFO: Expresamente el trabajador declara conocer las funciones a desempeñar y establecidas en las obligaciones especiales de este contrato así como en el perfil del cargo.

CLÁUSULA 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 7º, 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 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 en razón de 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 causen a la empresa, con ocasión de la violación de 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:

1. 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,
2. 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.
3. No utilizar la Información Confidencial recibida del EMPLEADOR y/o sus Accionistas para el beneficio de terceros o para sí mismo.
4. 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.
5. 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.
6. Utilizar la Información Confidencial única y exclusivamente para los propósitos propios del trabajo contratado.
7. A tomar todas las medidas conducentes para evitar el uso inadecuado de la Información Confidencial, o su filtración.
8. 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.

Parágrafo: Desde el momento de la firma del presente contrato se establece como confidencial y por tanto de naturaleza reservada la información, datos, documentos, archivos, investigaciones, proyectos, presupuestos, planes de negocio o de expansión, planes de ventas, metas, objetivos generales o del área, libros o bases de datos de clientes, proveedores o trabajadores, mensajes de datos y en general cualquier información que en

virtud o con ocasión de su cargo conozca acerca de la operación, métodos, procedimientos, avances tecnológicos, experimentos y cualquier dato que resulte de beneficio o manejo exclusivo por parte de **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.** y que no sea de conocimiento de la competencia o del público en general y que represente una ventaja competitiva y de ventas para la compañía frente a las demás del sector.

CLÁUSULA 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 dos (02) veces en el año calendario.

CLÁUSULA PRUEBA DE ALCOHOLÍMETRO. EL TRABAJADOR manifiesta expresamente que autoriza al **EMPLEADOR** para que le sea realizada la prueba aleatoriamente en el Alcoholímetro **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 se le realice.

CLÁUSULA DE TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA. De igual manera **EL EMPLEADO** se obliga de manera especial a lo siguiente: **a)** Reconocer que los equipos de computación y software propiedad de la empresa están destinados exclusivamente 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 el, 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 EMPLEADO** 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 EMPLEADO** 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 a **EL 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 DELEGACIÓN DE FUNCIONES O COMISIÓN. Por expresa disposición de **EL EMPLEADOR**, se deja constancia que **EL EMPLEADO** 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 a su objeto social. Lo anterior, lo acepta **EL EMPLEADO** dadas las actividades conexas, similares y complementarias que realizan y por estar involucradas dentro de su jornada de trabajo y en su remuneración mensual.

PARÁGRAFO. POLIFUNCIONALIDAD Y RESPONSABILIDADES. EL TRABAJADOR reconoce y acepta que la característica de la estructura de cargos de la empresa es la poli asignación, en virtud de la cual **EL TRABAJADOR** puede ser asignado a las tareas que **EL EMPLEADOR** determine según el plan de trabajo y los objetivos empresariales y de acuerdo al nivel funcional que le corresponde al **TRABAJADOR**. Por ende, en la medida en que lo requiera **EL EMPLEADOR**, **EL TRABAJADOR** deberá realizar labores diferentes de aquellas para las que inicialmente fue contratado.

EL EMPLEADO se compromete a contribuir mediante una actitud proactiva al desarrollo del trabajo eficiente, en equipo, haciendo uso de la polifuncionalidad como estrategia dinamizadora de su gestión en la administración general. En desarrollo de la polifuncionalidad se deberá regir por la responsabilidad, honradez, pulcritud y optimización de los recursos conforme las instrucciones que se le impartan y al manual de funciones de cada cargo, los cuales el **EMPLEADO** acepta conocer y cumplir en forma estricta, motivo por el cual asumirá la responsabilidad en la administración y cuidado de los bienes, productos, dineros, insumos, etc., que con ocasión del cargo que deba desempeñar esté bajo su custodia y responsabilidad.

De la misma forma, **EL EMPLEADO** reconoce y acepta por comisión o delegación de funciones, la posibilidad de desarrollar sus funciones directamente para **EL EMPLEADOR** o para cualquier otra persona o sociedad que aquel designe de acuerdo a los convenios de colaboración que **EL EMPLEADOR** haya celebrado para tal fin. De las relaciones que se establezca entre **EL EMPLEADO** y los terceros en virtud de la poli asignación mencionada en ésta cláusula no se derivará vínculo laboral alguno, toda vez que la subordinación se mantiene en cabeza del **EMPLEADOR** y será ejercida en virtud del contrato de trabajo celebrado entre esta y **EL EMPLEADO.**

Se deja expresa constancia que en atención a lo anteriormente expuesto, se entenderán como funciones del **EMPLEADO** aquellas que le fueron asignadas en desarrollo del contrato suscrito entre las partes así como aquellas de soporte que deba prestar en las mismas áreas de competencia en que se desempeña en la empresa con las cuales existan convenios de colaboración dentro de la jornada laboral establecida.

Como consecuencia de lo anterior se establece que el paquete salarial definido como contraprestación a los servicios prestados por **EL EMPLEADO** y contenido en el contrato de trabajo inicialmente suscrito entre las partes, compensa tanto los servicios prestados a la empresa como el desarrollo de las mismas en las empresa con quienes se tenga convenios de colaboración en los términos antes citados.

CLÁUSULA RESPONSABILIDAD ESPECIAL DEL EMPLEADO. Todos los documentos que tengan que ver con **LA ESPECIAL RESPONSABILIDAD COMO ALMACENISTA**, hacen parte integral del presente contrato, tales como: 1) Perfil del Cargo. 2) Manual de Funciones. 3) Manual de Procedimientos. 4) Informes de Gestión a su inmediato superior. 5) Demás aspectos relacionados con las labores propias del encargo.

CLÁUSULA DE POLÍTICAS, CODIGO DE CONVIVENCIA, MANUAL DE CONDUCTA Y CÓDIGO DE ÉTICA. EL EMPLEADO acepta conocer el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y demás documentos creados por la compañía, estar de acuerdo con sus parámetros y la exigencia estricta de su cumplimiento, ya que su violación aún por la primera vez, se entiende como un incumplimiento al presente contrato.

CLÁUSULA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS Y MANEJO SITUACIONES IRREGULARES. EL EMPLEADO manifiesta expresamente como condición esencial para la firma de este contrato, que no ha tenido vínculos directos ni indirectos con actividades tales como el lavados de activos, 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 que el empleado no haya suministrado información verídica al respecto, como también información inexacta en la hoja vida o documentos presentados previamente a la firma del contrato, documentos que hacen parte integral del mismo.

De igual manera y en forma prioritaria, declara que nunca ha tenido que ver con acciones relacionadas con el contrabando, lavados de activos, financiación del terrorismo y demás eventos que involucran conductas ilícitas cuya acción atenta contra los principios de la compañía y del país. Cualquier asunto relacionado con los eventos descritos en la presente cláusula en el que se pueda ver involucrado **EL EMPLEADO** directa o indirectamente, significa una grave falta y se aplicará de inmediato el contenido establecido en el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 7 literal a.

EL EMPLEADO se compromete a reportar de forma inmediata cualquier conocimiento o sospecha de hechos relacionados con la temática planteada en los anteriores párrafos. Para lo anterior procederá en forma confidencial a dialogar con su inmediato superior.

Para la ejecución y cumplimiento de lo anterior, **EL EMPLEADOR** adelantara en cualquier momento planes y programas de prevención y control sobre los aspectos tratados en la presente cláusula y todos aquellos relacionados, siendo obligación especialísima del **EMPLEADO**, cumplir en forma estricta e inmediata todas las actividades, capacitaciones, políticas y procedimientos establecidos por **EL EMPLEADOR** para tal efecto.

Con lo anterior **EL EMPLEADOR** da cumplimiento a las normas encaminadas a cumplir con la prevención y el control de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – **"SARLAFT".**

CLÁUSULA: AUTORIZACIÓN DE VERIFICACIÓN DE EQUIPO Y PUESTO DE TRABAJO: **EL TRABAJADOR** autoriza libre, expresa y conscientemente de manera previa a la **EMPRESA** para que en cualquier momento a través del funcionario competente o superior jerárquico se inspeccione, audite y tome el control físico o remoto del equipo de cómputo laptop o desktop asignado para el desempeño de sus funciones, así este contenga información personal y se compromete a: 1.) Suscribir cualquier carta de autorización cuyo fin sea el dispuesto en esta carta, 2.) A facilitar mi usuario de red y claves de acceso en su poder con el fin de hacer una revisión, análisis y/o verificación de los archivos allí contenidos y .3) Autoriza la copia de cualquier archivo o carpeta electrónica allí guardada.

PARÁGRAFO PRIMERO. La revisión referida comprende los archivos, aplicativos, sistemas de correo electrónico y programas de carácter personal o empresarial, que la empresa estime pertinentes en aras de la verificación que se lleva a cabo.

CLÁUSULA ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL EMPLEADO. Es obligación especial del **EMPLEADO**, 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.

Parágrafo Segundo.- EL EMPLEADO responderá por los perjuicios que cauce a la empresa, por razón de la violación a la prohibición expresa contenida en la presente cláusula y en cuyo evento se iniciaran las acciones legales pertinentes.

CLÁUSULA TERCERA. 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 mensual ordinario que equivale a la suma de **UN MILLON CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.400.000).** Dentro de éste 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: Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día 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 mas 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 TERCERO: LAS PARTES acuerdan que se reiteran las orientaciones de la Corte Suprema de Justicia, así: **COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN**.- El salario variable se discrimina en un ochenta y dos punto cinco por ciento (82.5%) que constituye remuneración ordinaria y el diecisiete punto cinco por ciento (17.5%) restante está destinado a remunerar el descanso en días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título Séptimo del Código Sustantivo de Trabajo.

El salario estipulado en esta cláusula incluye la remuneración correspondiente al descanso dominical y a los días de descanso legalmente obligatorio.

PARÁGRAFO CUARTO: Por la especial **RESPONSABILIDAD** asumida por **EL EMPLEADO,** 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, beneficios, prestaciones e indemnizaciones y en general de cualquier acreencia laboral que le corresponda, hasta tanto haya devuelto: a) Los bienes, valores, servicios no autorizados, 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, error, falta u omisión, el **EMPLEADO** autoriza y deberá proceder a 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.

EL EMPLEADO DE MANERA VOLUNTARIA DETERMINA QUE: Partiendo del pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia del 2 de febrero de 1977, se establece la validez de las autorizaciones de carácter general para efectuar los descuentos o compensaciones en casos especiales. Es verdad que el artículo 59 ordinal .1º. del Código Sustantivo del Trabajo le prohíbe a los patrones durante la vigencia del contrato retener, deducir o compensar cualquier suma de dinero del monto de los salarios o prestaciones sociales del empleado sin una autorización previa y escrita de éste para cada caso o un mandamiento judicial, salvo las excepciones que el precepto especifica. Ello no significa, empero que haya ilicitud en que el **EMPLEADO** autorice globalmente a su patrono para ciertos descuentos o compensaciones cuando el género de actividades que sean objeto del contrato de trabajo lo hagan indispensable para el desarrollo normal de la relación de servicio como ocurre en este caso. **RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ** identificado(a) con C.C **1.121.326.909 de Villanueva**, por medio del presente escrito autorizo de manera expresa a **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.**, para que descuente de mis salarios quincenales o mensuales todo lo correspondiente a los descuadres, servicios erróneamente cubiertos que presenten por acción u omisión por el hecho de manejar dineros o autorizaciones de proveedores, Consigna efectivo o cheques, manejo de títulos valores, de productos, de servicios, obsequios, pagos y gestiones análogas en cuyo ejecución se determinen valores que adeude por no cumplir con mis obligaciones y prohibiciones laborales. Igualmente, autorizo para que cualquier saldo pendiente, por este concepto se me descuente de cualquier acreencia laboral que me corresponda, en el momento en que termine mi contrato de trabajo por cualquier motivo, incluso los valores que me correspondan, por las cesantías consignadas en el fondo respectivo.

LAS PARTES de **MUTUO ACUERDO** se acogen a lo establecido por la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sala de Casación Laboral, sentencia de Septiembre. 10/2003. Radicación. 21.057. M.P.: Eduardo López Villegas. **"PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS SIN AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADO. NO RIGE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO".**

PARÁGRAFO QUINTO: - FORMA DE PAGO. LAS PARTES acuerdan que el sistema de pago de todas las acreencias laborales que le puedan corresponder al **EMPLEADO** se efectuarán por el sistema de **TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA** a la cuenta de cualquier entidad bancaria, ya sea a la cuenta de ahorros o corriente que reporte expresamente **EL EMPLEADO**.

CLÁUSULA CUARTA. - JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO DOMINICAL O FESTIVO.- La jornada de trabajo será en turnos rotativos 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 articulo 51 de la ley 789 de 2002, en una jornada máxima de 48 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, cuya duración diaria no podrá ser inferior a cuatro horas continuas, ni superior a diez horas y sin que haya lugar a recargos por trabajo extraordinario.

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 ibídem 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.

Se deja expresa constancia que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo y de igual manera aquellos lapsos de tiempo donde expresamente no se requiera la labor y **EL TRABAJADOR** puede disponer a su arbitrio para realizar las actividades personales que quiera adelantar.

No obstante, ante la necesidad especial del servicio en otro horario la empresa podrá modificar los mismos de acuerdo a las necesidades empresariales.

Parágrafo Primero.- TRABAJO SUPLEMENTARIO, RECARGO NOCTURNO, LABOR DOMINICAL Y FESTIVA. Todo trabajo suplementario o en horas extras, con recargo nocturno y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo **EL EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera

imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al **EMPLEADOR** o a sus representantes. **EL EMPLEADOR** en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente como quedó contemplado.

CLÁUSULA QUINTA. DURACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba es de **SESENTA DÍAS (60) DÍAS** contados a partir de la fecha de este contrato, tiempo durante el cual cualquiera de las partes puede darlo por terminado en forma unilateral sin que ello conlleve a indemnización alguna por parte de **EL EMPLEADOR**. Vencido este tiempo el contrato se considera **a TÉRMINO INDEFINIDO**.

Parágrafo: EL TRABAJADOR se compromete a dar aviso por escrito con al menos quince (15) días de anticipación a la fecha probable de terminación del contrato de trabajo en caso de renuncia voluntaria e irrevocable.

CLÁUSULA SEXTA.- FALTAS GRAVES - CAUSALES DE TERMINACIÓN. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato de trabajo, las enumeradas como tales en el articulo 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 y aquellas contenidas en la legislación laboral vigente, sobre todo No utilizar los elementos de protección personal o no utilizarlos adecuadamente

n.) El que practique juegos de suerte y azar en las instalaciones de la Empresa, o celebre dentro de la misma con compañeros contrato de mutuo o préstamo de dineros, mediante pago de intereses que excedan lo permitido por la ley

ñ.) No acatar las directrices y limitaciones fijadas por la Gerencia General.

o.) Negociar la información o material de propiedad del EMPLEADOR con intención personal de lucro, evento en el cual se iniciarán las acciones legales pertinentes;

p.) Utilizar el buen nombre de la Empresa o valerse de las labores encomendadas por ella, para emprender, respaldar o acreditar negocios o actividades comerciales del Trabajador;

q.) Que no cumpla con las responsabilidades y funciones asignadas a su cargo.

r.) No presentarse a trabajar durante dos (2) días consecutivos sin dar aviso al EMPLEADOR y sin motivo plenamente comprobado y justificado.

s.) Revelar a terceros, sin autorización expresa y escrita del EMPLEADOR, información calificada como confidencial que llegue a su conocimiento con ocasión de las labores que desempeña. En este caso, el TRABAJADOR responderá civil y penalmente por los perjuicios que le cause al EMPLEADOR como consecuencia de la divulgación de la información confidencial.

t.) Desavenencias, disputas, discusiones, y alegatos con sus compañeros de trabajo.

u.) Que se ausente o abandone el lugar de trabajo sin justificación y/o sin permiso de sus superiores.

v.) Atender durante su turno o jornada laboral ocupaciones distintas a las que le corresponden.

w.) El maltrato animal y cualquier daño contra la infraestructura de la empresa y elementos de trabajo. (Equipos, maquinaria, herramientas entre otros)

x) Impedir que la empresa le practique el examen de alcoholemia.

y) Negarse sin razón justificada a trabajar cuando el EMPLEADOR por motivos urgencia manifiesta o necesidad lo requiera.

z) No cumplir con los objetivos o resultados establecidos en el perfil del cargo.

aa) Incumplir los protocolos de bio seguridad o negarse al correcto uso de los elementos de bio seguridad para la prevención del contagio del Covid - 19.

ab) No acatar o no cumplir con los protocolos de bio seguridad o el uso de elementos de protección para mitigar el riesgo de contagio del covid – 19.

ac) Todas aquellas calificadas en políticas, manuales, códigos, reglamentos o normatividad interna o legal.

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 SÉPTIMA.- CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL. EL EMPLEADO 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 de **EL EMPLEADO** a **EL 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 EMPLEADO** con carácter de perpetuos, inalienables e irrenunciables, la titularidad de los derechos patrimoniales cedidos a **EL 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.

CLÁUSULA OCTAVA.- 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 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 Salud Laboral.
- 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:

a) 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;

b) 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;

c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales;

d) 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;

e) 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;

f) 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 termino 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:

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

CLÁUSULA NOVENA.- SUPRESIÓN DE DATOS. El titular tiene el derecho, en todo momento, a solicitar al **EMPLEADOR**, la supresión (eliminación) de sus datos personales cuando:

a) Considere que los mismos no están siendo tratados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normatividad vigente.
b) Hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual fueron recabados.
c) Se haya superado el periodo necesario para el cumplimiento de los fines para los que fueron recabados

Esta supresión implica la eliminación total o parcial de la información personal de acuerdo con lo solicitado por el titular en los registros, archivos, bases de datos o tratamientos realizados por **EL EMPLEADOR**.

Parágrafo Primero. Es importante tener en cuenta que el derecho de supresión no es absoluto y el responsable puede negar el ejercicio del mismo cuando:

a) El titular tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.
b) La eliminación de datos obstaculice actuaciones judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actualización de sanciones administrativas.
c) Los datos sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del titular; para realizar una acción en función del interés público, o para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el titular.

Parágrafo Segundo. LAS PARTES acuerdan que en virtud del contrato de trabajo que vincula al **EMPLEADO** con el **EMPLEADOR**, la permanencia de los datos de aquel se hace obligatoria para la ejecución de la relación jurídica laboral que tienen las partes, la cual se extenderá hasta el término señalado en el parágrafo 4 de la cláusula anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. EL EMPLEADO en aras de cumplir sus obligaciones con respecto al Sistema de Riesgos Laborales y SGSST se obliga a:

- Velar por el cuidado integral de su salud.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la dependencia de Salud Laboral del empleador o por las entidades del ramo de Seguridad Social Integral.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la compañía.
- Participar en la prevención de los riegos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (**COPASST**) de la empresa o como vigía en salud laboral.
- Asistir a los programas de capacitación, promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales o que efectué el mismo empleador.
- Leer y acatar el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial debidamente establecido por la empresa.
- Acatar las recomendaciones o restricciones emitidas que en cada caso particular emita el médico tratante.

Parágrafo Primero. El trabajador deberá firmar la constancia de participación a los programas de capacitación y prevención de riesgos laborales llevados a cabo por la **ARL** o la empresa.

Parágrafo Segundo. El empleado se obliga a leer y dejar constancia por escrito de esto, de los documentos contentivos sobre las medidas de seguridad en el trabajo impuestas por el empleador, según su Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Parágrafo Tercero. El conocimiento y acatamiento por parte del empleado sobre las normas y procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo es condición indispensable de permanencia en la empresa.

Parágrafo Cuarto: El grave incumplimiento por parte del **EMPLEADO** de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud laboral de la empresa, que le hayan comunicado

por escrito, facultan **AL EMPLEADOR** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa, de conformidad al artículo 91, literal b, Decreto 1295 de 1994.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA.- PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN RIESGO DE CONTAGIO COVID – 19. EL TRABAJADOR se compromete a dar cabal y total cumplimiento a las órdenes, instrucciones, directivas, circulares, políticas, protocolos y en general cualquier indicación que realice **EL EMPLEADOR** o sus representantes a través de las diferentes áreas de la empresa y que vayan encaminadas a mitigar el riesgo de contagio del Covid – 19 y evitar su propagación.

Parágrafo: Lo contenido en la presente cláusula hace parte del deber de autocuidado y protección a la salud, por lo que su incumplimiento dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA.- LIQUIDACIÓN Y ENTREGA DE ACREENCIAS LABORALES. En consideración a que toda liquidación para el pago de salarios y prestaciones sociales exige varios días para obtener los datos e informes necesarios y así mismo, implica revisar, realizar, aprobar lo realizado con fundamento en la tramitación del **PAZ Y SALVO EMPRESARIAL**, girar los cheques correspondientes a la liquidación definitiva y hacer la entrega del cargo mediante acta, **LAS PARTES** de común acuerdo aclaran que existe un tiempo prudencial y razonable para estos efectos, tal como lo estableció la Honorable Corte Suprema de Justicia. Dentro de este plazo prudencial, la empresa podrá liquidar y cancelar todas las acreencias laborales 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 DÉCIMA TERCERA.- 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 DÉCIMA CUARTA.- 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 DÉCIMA QUINTA.- AFILIACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, RÉGIMEN DE PENSIONES Y OTROS EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR deberá afiliarse a la EPS y al Fondo de Pensiones que escoja y efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral ordenados por la Ley 100 de 1993 y sus correspondientes decretos reglamentarios. Igualmente deberá escoger a su voluntad un Fondo para la consignación de sus cesantías de conformidad con lo dispuesto por la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO.- No obstante lo dispuesto en el presente artículo, **EL TRABAJADOR** deberá someterse a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios que **LA EMPRESA** disponga en cualquier tiempo, especialmente para prevenir riesgos epidemiológicos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA.- APLICACIÓN Y MODIFICACIONES. El presente contrato se aplica y reemplaza totalmente cualquier otro que en forma verbal o escrita se hubiere celebrado entre **LA EMPRESA** y **EL TRABAJADOR** y las modificaciones al mismo se harán constar por escrito en anexos firmados por las partes, los cuales formarán parte integral del mismo.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA.- 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 DÉCIMA OCTAVA.- CLÁUSULA DE PROTECCIÓN Y COMPROMISO MEDIO AMBIENTAL. EL TRABAJADOR al momento de suscribir el presente contrato manifiesta su compromiso en la conservación, protección y promoción del medio ambiente así como de generar acciones acordes a los principios de conservación y protección del medio ambiente. **EL TRABAJADOR** manifiesta el compromiso de no generar acciones nocivas para el medio ambiente.

Cualquier afectación o acciones nocivas para el medio ambiente serán causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA.- LEGISLACIÓN APLICABLE. 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA.- 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 PRIMERA. 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. –EXCLUSIVIDAD. Las partes de común acuerdo han determinado la exclusividad del **EMPLEADO**, por medio de la cual éste se obliga a no prestar los servicios objeto del contrato de trabajo suscrito con el **EMPLEADOR**, ni directa ni indirectamente, o de manera independiente a otras empresas o entidades de naturaleza privada o pública, ni trabajará por su propia cuenta en el mismo oficio durante la vigencia de este contrato. El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula, **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.

De acuerdo a lo anterior, el **EMPLEADO** se compromete a:

a) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma **exclusiva**, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes;
b) No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros Empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato;
c) Todas las demás obligaciones que correspondan a la naturaleza del cargo desempeñado y conforme a los manuales y reglamentos propios de la empresa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: NOTIFICACIONES VIA CORREO ELECTRÓNICO. EL TRABAJADOR autoriza de forma expresa, informada e irrevocable que las notificaciones y demás documentos con alcance legal que se puedan generar dentro de la ejecución del presente contrato de trabajo sean notificados a través del correo electrónico: jr.n_r86@hotmail.com y se compromete a mantenerse actualizado de cualquier información remitida a la dirección electrónica mencionada, aun cuando la misma consagre términos o plazos, los cuales son de responsabilidad del **TRABAJADOR**.

En consecuencias de aceptación de este contrato, lo firmamos ante testigos, en dos ejemplares del mismo tenor en **BOGOTÁ D.C.**, a los veinte (20) días del mes de octubre de 2024.

EL EMPLEADOR

OSCAR ORLANDO BERMUDEZ MEDINA
Representante Legal
BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.
NIT Nº 900.400.133-2

EL EMPLEADO

RAFAEL NIÑO R.

RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ
CC Nº 1.121.326.909 de Villanueva.
EMAIL: jr.n_r86@hotmail.com
CELULAR: 3114685572

OTROSÍ DE MUTUO ACUERDO ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO EL VEINTE (20) DE OCTUBRE DE 2024 ENTRE RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ Y BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.

Entre los suscritos a saber **OSCAR ORLANDO BERMUDEZ MEDINA**, mayor de edad y vecino de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía número **79.005.737** de Guaduas, quien obra en nombre y representación de **BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.**, identificada con el Nit. Nº 900.400.133-2, en adelante se llamará **EL EMPLEADOR,** por una parte y por la otra **RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ,** quien en este documento se denominará **EL EMPLEADO** identificado como aparece al pie de su firma, manifiestan que han efectuado **EL PRESENTE COMÚN ACUERDO** el cual modifica y adiciona el contrato de trabajo en los términos y condiciones anexas a continuación, previa las siguientes,

I. CONSIDERACIONES

1. Que la variación de algunos elementos cardinales del contrato de trabajo requieren del consentimiento de las partes, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Casación del 2 de septiembre de 2008.

2. Que de acuerdo con el Concepto del 13 de marzo de 2009 emitido por el Ministerio de la Protección Social, las modificaciones esenciales al contrato de trabajo requieren aceptación por parte de **EL EMPLEADO**.

3. Que las partes de mutuo acuerdo han decidido modificar el contrato de trabajo suscrito en los términos y condiciones aquí establecidas.

4. Que el **AUXILIO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CANASTA FAMILIAR** pretende entregar al trabajador de forma temporal los medios económicos para permitir que su grupo familiar acceda a más y mejores productos constitutivos de la canasta familiar colombiana.

5. **QUE LAS PARTES DE MUTUO ACUERDO** han fijado que los valores del auxilio extralegal aquí contenidos de ninguna forma o circunstancia tiene por objeto retribuir la labor contratada y es claro para **LAS PARTES** que estas sumas son entregadas por mera liberalidad buscando fortalecer la canasta familiar del trabajador.

Con base en las anteriores consideraciones, las partes del Contrato de Trabajo mencionado hemos convenido adicionar el contrato de trabajo con las siguientes:

II. CLÁUSULAS

CLÁUSULA PRIMERA: SALARIO. Como contraprestación por los servicios prestados, a partir del día **PRIMERO (01) del mes de SEPTIEMBRE del año 2025**, el trabajador devengará un salario básico ordinario que corresponderá a **UN MILLON OCHOCIENTOS MIL PESOS ($1.800.000)**.

PARÁGRAFO: El salario se discrimina en un ochenta y dos punto cinco por ciento (82.5%) que constituye remuneración ordinaria y el diecisiete punto cinco por ciento (17.5%) restante está destinado a remunerar el descanso en días dominicales y festivos de que tratan los capítulos 1 y 2 del título séptimo del Código Sustantivo de Trabajo.

CLÁUSULA SEGUNDA: AUXILIO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CANASTA FAMILIAR. EL EMPLEADOR por mera liberalidad otorgará al **EMPLEADO** un auxilio temporal, no prestacional denominado **AUXILIO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CANASTA FAMILIAR**, que tendrá por objeto entregar al trabajador de forma temporal los medios económicos para permitir que su grupo familiar acceda a más y mejores productos constitutivos de la canasta familiar colombiana. Este auxilio tendrá un valor mensual de **TRECIENTOS MIL PESOS ($300.000)**.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes expresamente acuerdan que no será constitutivo de salario, ni base para las prestaciones sociales de acuerdo con lo establecido en la Ley 50 de 1990. No obstante, **LAS PARTES** se acogen a lo establecido en el artículo 30 de la ley 1393 de 2010.

Las **PARTES** de **MUTUO ACUERDO** se acogen a lo establecido por la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Sala de Casación Laboral,** sentencia del 16 de septiembre de 2008. Radicación: 32413. **"LAS BONIFICACIONES HABITUALES RECONOCIDAS POR EL RESULTADO DE LA GESTIÓN DE GRUPO, NO INDIVIDUAL, NO SON CONSTITUTIVAS DE SALARIO."** De la misma manera, se acogen a lo establecido por esta misma Corporación Sala de Casación Laboral, sentencia del 27 de mayo de 2009. Radicación: 32657. **"SI EL CRITERIO DE PAGO NO PROVIENE DEL SERVICIO PERSONAL PRESTADO POR EL TRABAJADOR Y LO RECOMPENSA INDIRECTAMENTE, DICHOS PAGOS, RECONOCIMIENTOS, BENEFICIOS O VENTAJAS NO SERÍAN CONSTITUTIVAS DE SALARIO."**

PARÁGRAFO SEGUNDO: TEMPORALIDAD. El presente auxilio será de carácter temporal y por lo tanto podrá ser suprimido total, parcialmente o modificado y se otorgará por en las condiciones y tiempo aquí establecidos.

PARÁGRAFO TERCERO: LAS PARTES conocen y aceptan que el **AUXILIO NO CONSTITUTIVO DE SALARIO** se causará y pagará siempre y cuando exista prestación real y efectiva del servicio, por lo que no se causará ni pagará durante las épocas de suspensión de contrato de trabajo por cualquier causa, vacaciones, incapacidades, licencias o cualquier situación que impida la efectiva prestación del servicio contratado.

PARÁGRAFO CUARTO: El presente Otrosí deja sin efectos el suscrito el día dieciséis (26) de mayo de 2023, en el cual se estableció un auxilio no constitutivo de salario en menor valor al aquí pactado, quedando con efectos legales únicamente el aquí consagrado.

Parágrafo: Esta decisión se motiva en la liberalidad y temporalidad del auxilio reconocido y no será tenido como desmejora a las condiciones laborales del trabajador, toda vez que el mismo, no retribuye la prestación del servicio contratado

CLÁUSULA TERCERA: IUS VARIANDI. Partiendo de lo establecido por el legislador, lo anterior puede ser variado unilateralmente por el **EMPLEADOR** de acuerdo a las necesidades objetivas de la organización, siempre que no se afecten derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores.

CLÁUSULA CUARTA: OTRAS CONSIDERACIONES LEGALES. El presente **OTROSÍ**, que hace parte integral de contrato de trabajo, produce efectos a partir del **PRIMERO (01) DE SEPTIEMBRE DE 2025** dejando sin efecto todo acuerdo anterior que le sea contrario.

CLÁUSULA QUINTA: MANIFESTACIÓN. Las partes manifiestan libremente que han procedido a la lectura total y cuidadosa del presente documento, por lo que, en consecuencia, se obligan en todos sus órdenes y manifestaciones.

LAS PARTES precisan que con el presente **ACUERDO**, no se lesiona, ni vulneran derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

Como el presente convenio modifica el contrato de trabajo suscrito, en señal de aceptación y para dejar constancia, se procede a firmar de conformidad, el día primero (01) de septiembre de 2025.

El EMPLEADOR

OSCAR ORLANDO BERMUDEZ MEDINA
Gerente general
BYC INGENIERÍA Y SERVICIOS S.A.S.

EL TRABAJADOR

RAFAEL NIÑOR.

RAFAEL ANTONIO NIÑO RODRIGUEZ
Cédula: 1.121.326.909