Bogotá 06 de febrero de 2026

ASUNTO: CERTIFICACION CUMPLIMIENTO DECRETO 643-2025

El suscrito JAIME DUSSAN SALAZAR, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.032.402.054 de Bogotá D.C., obrando en calidad de Representante Legal, en nombre y representación de STAGE ENTERTAINMENT SAS con domicilio en Bogotá D.C y LIBIA CELMIRA VILLAMIL RINCON identificada con cedula de ciudadanía No. 23.496.846 de Chiquinquirá y con tarjeta profesional No. 46323 – T de la junta central de contadores de Colombia, en mi condición de Revisor Fiscal de STAGE ENTERTAINMENT SAS certificamos lo siguiente:

De acuerdo en lo estipulado en el decreto 643 de 2025, que establece medidas para fomentar la participación laboral de las mujeres, se presenta el siguiente reporte en el que se detalla el cumplimiento de las disposiciones en cuanto a la vinculación de mujeres en el marco del contrato suscrito entre LA SECRETARIA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE y STAGE ENTERTAINMENT SAS, con numero de contrato 578 de 2025 cuyo objeto es **"Prestar el servicio de Operador Técnico a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, en actividades asociadas a los eventos y/o programación en la que participa y/o que se genere de conformidad con el plan de acción del organismo, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá camina segura."**

NOMBRE	CEDULA	CARGO
LINA MERCEDES LOZANO RUIZ	1.026.279.369	DIRECTORA EJECUTIVA
NATHALIA CAROLINA PORRAS	1.032.472.691	COORDINADORA ADMINISTRATIVA
NELLY SALAZAR	51.693.755	COORDINADORA RRHH
WENDY PAOLA DUARTE GONZALEZ	1.149.197.313	SUPERNUMERARIA
BRENDA YULIED CADAVID CRUZ	1.000.932.234	OPERADOR LOGISTICO
LEIDDY KARELLY RUBIO CARRILLO	1.093.765.706	COORDINADORA FINANCIERA

NOMBRE	CEDULA	CARGO
JAIME DUSSAN SALZAR	1.032.402.054	GERENTE
DIEGO FELIPE SALAZAR PENAGOS	1.010.187.469	COORDINADOR TECNICO
WENCESLAO SANDOVAL VILLAREAL	93.365.465	SUPERNUMERARIO
JULIAN ESTEBAN RUIZ BARRETO	1.033.682.413	AUXILIAR DE SONIDO
FREDY ADOLFO BARRETO RODRIGUEZ	79.818.072	INGENIERO ELECTRICO Y SONIDO
NESTOR GIOVANNY PINILLA NIETO	9.399.678	INGENIERO DE RF Y COORDINADOR

En virtud del decreto 643 de 2025 la empresa STAGE ENTERTAINMENT SAS, ha asegurado el 50% de los empleados vinculados para la ejecución del contrato 578 de 2025 son mujeres, garantizando así el cumplimiento de la cuota de genero estipulada.

Los abajo firmantes, en calidad de Representante Legal y Revisora Fiscal de la empresa STAGE ENTERTAINMENT SAS, certifican que la información contenida en el presente reporte es veraz, completa y fiel, y se presenta bajo la gravedad del juramento, conforme a las disposiciones del Decreto 643 de 2025.

La presente se expide en la ciudad de Bogotá a los 06 días del mes de febrero de 2026

Cordialmente



REPRESENTANTE LEGAL
JAIME DUSSAN SALAZAR
CC 1.032.402.054 DE BOGOTA
STAGE ENTERTAINMENT SAS
NIT: 901.601.098-9



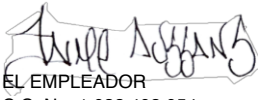
LIBIA CELMIRA VILLAMIL RINCON
CC N° 23.496.846
REVISOR FISCAL
STAGE ENTERTAINMENT SAS
NIT: 901.601.098-9

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO PARA PERSONAL DE STAGE ENTERTAINMENT S.A.S

Nombre Empleador: STAGE ENTERTAINMENT S.A.S
Domicilio Principal: CALLE 19ª # 72-57 MULTIPLAZA LC B 113
Nombres y Apellidos empleado: LINA MERCEDEZ LOZANO RUIZ
Cédula de Ciudadanía No.: No. 1.026.279.369
Lugar y Fecha de Nacimiento: Bogotá
Lugar donde ha sido Contratado: Bogotá
Lugar donde prestara el servicio: Bogotá
Fecha de Iniciación de Labores: 03 DE JUNIO 2022
Fecha de Terminación del Contrato:
Lugar y fecha de Elaboración del contrato: BOGOTÁ D.C., 03 DE JUNIO 2022
Sueldo Básico: $6.500.000 (SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS.) MAS AUXILIO DE TRASPORTE
Periodos de Pago: QUINCENAS VENCIDAS, LOS 15 Y ULTIMO DE CADA MES
Cargo: DIRECTORA EJECUTIVA
Funciones: ➢ CUMPLIR A CABALIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA ➢ CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO ➢ MANTENER EL AREA LIMPIA ➢ DESARROLLAR AL 100% SU JORNADA LABORAL ➢ REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES Y EJECUTAR LAS LABORES ESTABLECIDAS EN CADA PROCESO. ➢ REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS TRABAJOS ESTABLECIDOS POR EL JEFE INMEDIATO ➢ COMPROMISO A LA HORA DE EJECUTAR UNA FECHA DE CULMINACION DE TRABAJO. ➢ TODO LO QUE EL JEFE INMEDIATO O SUPERIORES INDIQUEN

Entre los suscritos a saber por una parte **JAIME DUSSAN SALAZAR**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° **1.032.402.054** expedida en la ciudad de Bogotá. En Representación Legal de la Empresa **STAGE ENTERTAINMENT S.A.S**, Identificada con Nit. **901.601.098 - 9** con domicilio principal en Bogotá D.C., quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR, y por la otra parte la persona identificada e individualizada en el encabezamiento, quien en lo sucesivo se denominará EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término fijo, regido por las siguientes cláusulas: PRIMERA – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo descrito anteriormente así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, manuales, ordenes e instrucciones generales y/o particulares que le imparta EL EMPLEADOR o su representante, observando en su desarrollo la diligencia y el cuidado necesarios para el cabal cumplimiento de su encargo. SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas de la Compañía, 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 para 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 trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. 3) Prestar el servicio mencionado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, por tanto las partes convienen que EL EMPLEADOR en ejercicio del *jus variandi* podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos al aquí contratado, destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, cambiar su jornada y/o horario de trabajo, modificaciones que EL TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija pactada no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR. 4) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el OTRO SI, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Aseguramiento de Calidad, Política de No Consumo de Drogas y Alcohol 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 estabelcido.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, computadores, 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 inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.10) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las unidades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Profesionales. 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 en cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERA – FALTAS LEVES Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes son las clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias. a) Retardos: El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez , llamado de atención verbal, seguido del escrito; por tercera vez, la sanción en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo durante todo el día, y por quinta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) Ausencias. Salir de las instalaciones de la Empresa sin permiso o cumplimiento de las normas interna, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes. Cuando la falta ocurra el día sábado no se considerará como media jornada, sino jornada completa y se aplicará lo dispuesto en este inciso. Evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde o todo el día, fue motivado por consumo de alcohol u drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez. c) Violación leve de las obligaciones del trabajador: La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este contrato o el Reglamento Interno de Trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. PARAGRAFO: Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. CUARTA – FALTAS GRAVES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y por lo tanto, en el evento de presentarse, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral , con justa causa y sin previo aviso , de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes eventos: a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez durante el respectivo contrato. b) El salir de las instalaciones de la Empresa, sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, durante el respectivo contrato. d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) días consecutivos, sin excusa suficiente y/o oportuna, así ocurra por primera vez. e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente reglamento, contractuales o reglamentarias, por tercera vez. f) Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas dentro del reglamento Interno de trabajo las contractuales o reglamentarias, así ocurra por primera vez. g) La comisión de cualquier falta considerada como leve en el artículo anterior, cuando ésta represente perjuicio de consideración para la empresa. h) La comisión de cualquier conducta contemplada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las circulares normativas o cualquier otro documento donde se impartan instrucciones de tipo particular,

y i) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, cuando ocurra por segunda vez y se tenga cualquier evidencia que esta ausencia fue ocasionada por hechos relacionados con el consumo de alcohol o drogas. PARAGRAFO: Queda entendido que la terminación del contrato de trabajo por incurrir el trabajador en una falta grave no es sanción disciplinaria, sin embargo, para garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, se estipulan de manera enunciativa y en caso de incurrir en falta grave, el trabajador deberá ser escuchado en descargos y se dará la oportunidad de defenderse. QUINTA – REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado EL EMPLEADOR se obliga a prestar a EL TRABAJADOR, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total consistente en la suma fija establecida inicialmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: a) Queda claramente entendido que, no suministra ni suministrará, ninguna clase de salario en especie, por lo tanto, cualquier suministro de alojamiento, alimentación, transporte, lavado de ropa, comunicaciones o cualquier otra especie, de hacer en alguna ocasión se entenderá que se hace por mera liberalidad. b) Así mismo las bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transportes, vestuario u otras de similar concesión, por ningún motivo constituirá salario. c) igualmente se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (Articulo 15 Ley 50/90) tiene carácter de salario, PARAGRAFO 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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiera lugar en cualquier tiempo por concepto de préstamos, anticipos no legalizados, preaviso, etc. SEXTA – EXCLUSIVIDAD LABORAL: El presente contrato de trabajo es de exclusividad con la empresa, por tanto, le queda absolutamente prohibido al TRABAJADOR desarrollar otras actividades relacionadas con el objeto del presente contrato, y para lo cual fue contratada, y otras actividades laborales con otras empresas. PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR se le impondrá sanción penal si llegase a administrar alguna empresa con el mismo objeto social de Durante dos años siguientes a la terminación del contrato, con Responsabilidad Civil Extracontractual SEPTIMA –JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: El horario se desarrollara según indicaciones de gerencia y administración, EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, igualmente en el horario de alta producción según el Reglamento Interno de Trabajo o en circulares normativas, se podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, lo cual es aceptado por EL TRABAJADOR. OCTAVA – TERMINO DE DURACION DEL CONTRATO: El término de duración del presente contrato es a partir del (14) de FEBRERO de 2023 hasta el día (31) de DICIEMBRE de 2023. No obstante, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, por lo cual, cumplida la tercera prórroga legal, el contrato automáticamente se prorrogará por un periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo de trabajo en el artículo 46 CST. PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior, en caso de no mediar una carta por escrito de NO PRORROGA, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato. PARÁGRAFO SEGUNDO: Si al momento de finalizar el contrato de trabajo, y por cualquier circunstancia no se llegase a prorrogar, comunicadas al trabajador con anticipación, EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado por su EPS o ARL ya sea por enfermedad general o accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado conforme a las certificaciones que para tal efecto expida la EPS o la ARL, según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. PARÁGRAFO TERCERO: Si al momento de finalizar el presente contrato de trabajo, la trabajadora se encuentra en licencia de maternidad debidamente expedida por su EPS, desde ya se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo de vigencia de la licencia en cuestión. NOVENA – PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan como periodo de prueba del presente contrato el término de quince (15) días; en caso de prorroga o modificación de la labor, se entenderá que no hay un nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Articulo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50/90. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del decreto 617/54. DECIMA – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65; y, además por parte de EL EMPLEADOR, el incumplimiento de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y cuarta, y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo, Circulares Normativas y las demás comunicaciones emanadas de EL EMPLEADOR en donde se estipulen. DECIMA PRIMERA – INVENCIONES Y DESCRUBRIMIENTOS: Si durante el tiempo que EL TRABAJADOR preste sus servicios a EL EMPLEADOR llegare a efectuar algún tipo de descubrimientos, invenciones, mejoras en los procedimientos técnicos, de producción y/o administrativo de EL EMPLEADOR estos quedaran de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, incluso de aquellos que están consagrados en la Ley Comercial como propiedad industrial. EL EMPLEADOR, tendrá derecho a patentar en su nombre o a nombre de terceros esas invenciones y/o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR facilitará el cumplimiento oportuno de las formalidades exigidas, dará su firma, poderes y demás documentos necesarios para tal fin cuando así lo solicite EL EMPLEADOR, sin que por ello EL EMPLEADOR quede obligado al pago de suma de dinero o compensación alguna. DECIMA SEGUNDA- ORDEN PUBLICO: EL TRABAJADOR es consciente y conocedor de las condiciones de orden público que predominan en todo el Territorio Nacional y por lo tanto asume el riesgo que se deriva de la actividad laboral que va a desarrollar y se compromete a cumplir de manera especial con todas las normas, instrucciones y ordenes que manera particular o general o particular se hagan en materia de seguridad física; por lo tanto, en caso de secuestro o retención de EL TRABAJADOR, EL EMPELADOR no es ni será responsable por el pago de rescate o concepto similar a favor de sus captores, por expresa disposición y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 40/93 y demás normas reglamentarias. DECIMA TERCERA – CONTRATISTA INDEPENDIENTE: Queda claramente entendido que en desarrollo de su objeto social y dentro de las actividades que dan origen a la presente relación laboral, actúa como verdadero EMPLEADOR y no como representante ni intermediario de la entidad o empresa para la cual presta sus servicios de afiliaciones a seguridad social, ni a entidades a las cuales presta servicios y asesorías jurídicas, por lo tanto no existe ni existirá en ningún momento relación laboral entre EL TRABAJADOR y terceras empresas, es contratista, toda vez que el único y verdadero EMPLEADOR de éste es y Será STAGE ENTERTAINMENT S.A.S. DECIMA CUARTA– ACEPTACION Y COMPROMISO DE LA OBLIGACIÓN DE REPORTAR ACCIDENTES DE TRABAJO: Como trabajador declaro haber recibido capacitación sobre las Políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los riesgos profesionales a que estoy expuesto, o las medidas respectivas para su control, y de haberme enterado de las obligaciones que como trabajador me impone el deber de reportar de manera inmediata, eficaz, veraz y completa la ocurrencia de cualquier evento que pueda derivar lesión o enfermedad, tal como accidentes de trabajo o incidentes, enfermedades, dolencias, etc. así como el de asegurarme que el reporte se haya tramitado y diligenciado en la forma prevista en el Sistema. DECIMA QUINTA– MODIFICACIONES: Cualquier modificación del presente contrato deberá efectuarse por escrito mediante otro sí. El presente contrato ha sido redactado de buena fe, en cumplimiento de las disposiciones legales y no contiene estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador, que sean ilícitas o ilegales, por lo tanto, las partes quedan expresamente comprometidas a darle cabal cumplimiento. En fe de lo anterior se firma en la fecha de elaboración indicada en el inciso del presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor.



EL EMPLEADOR
C.C. No. 1.032.402.054



EL TRABAJADOR
C.C. No.1.026.279.369

TESTIGO 1.
C.C. No.

TESTIGO 2.
C.C. No

REPUBLICA DE COLOMBIA

IDENTIFICACION PERSONAL

CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.026.279.369

LOZANO RUIZ

APELLIDOS

LINA MERCEDES

NOMBRES

Lina Lozano Ruiz

FIRMA



Escaneado con CamScanner



FECHA DE NACIMIENTO **05-MAY-1992**

BOGOTA D.C
(CUNDINAMARCA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.55	**O+**	**F**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

06-MAY-2010 BOGOTA D.C
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

INDICE DERECHO

P-1500150-00242354-F-1026279369-20100622 **0022**412213A 1 34641204

Escaneado con CamScanner

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO PARA PERSONAL DE STAGE ENTERTAINMENT S.A.S

Nombre Empleador: STAGE ENTERTAINMENT S.A.S
Domicilio Principal: CALLE 19ª # 72-57 MULTIPLAZA LC B 113
Nombres y Apellidos empleado: NATHALIA CAROLINA PORRAS ROJAS
Cédula de Ciudadanía No.: No. 1.032.472.691
Lugar y Fecha de Nacimiento: Bogotá
Lugar donde ha sido Contratado: Bogotá
Lugar donde prestara el servicio: Bogotá
Fecha de Iniciación de Labores: 03 DE JUNIO 2022
Fecha de Terminación del Contrato:
Lugar y fecha de Elaboración del contrato: BOGOTA D.C., 03 DE JUNIO 2022
Sueldo Básico: $4.500.000 (CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS.) MAS AUXILIO DE TRASPORTE
Periodos de Pago: QUINCENAS VENCIDAS, LOS 15 Y ULTIMO DE CADA MES
Cargo: COORDINADORA ADMINISTRATIVA
Funciones: ➢ CUMPLIR A CABALIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA ➢ CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO ➢ MANTENER EL AREA LIMPIA ➢ DESARROLLAR AL 100% SU JORNADA LABORAL ➢ REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES Y EJECUTAR LAS LABORES ESTABLECIDAS EN CADA PROCESO. ➢ REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS TRABAJOS ESTABLECIDOS POR EL JEFE INMEDIATO ➢ COMPROMISO A LA HORA DE EJECUTAR UNA FECHA DE CULMINACION DE TRABAJO. ➢ TODO LO QUE EL JEFE INMEDIATO O SUPERIORES INDIQUEN

Entre los suscritos a saber por una parte **JAIME DUSSAN SALAZAR**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° **1.032.402.054** expedida en la ciudad de Bogotá. En Representación Legal de la Empresa **STAGE ENTERTAINMENT S.A.S**, Identificada con Nit. **901.601.098 - 9** con domicilio principal en Bogotá D.C., quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR, y por la otra parte la persona identificada e individualizada en el encabezamiento, quien en lo sucesivo se denominará EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término fijo, regido por las siguientes cláusulas: PRIMERA – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo descrito anteriormente así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, manuales, ordenes e instrucciones generales y/o particulares que le imparta EL EMPLEADOR o su representante, observando en su desarrollo la diligencia y el cuidado necesarios para el cabal cumplimiento de su encargo. SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas de la Compañía, 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 para 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 trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. 3) Prestar el servicio mencionado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, por tanto las partes convienen que EL EMPLEADOR en ejercicio del *jus variandi* podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos al aquí contratado, destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, cambiar su jornada y/o horario de trabajo, modificaciones que EL TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija pactada no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR. 4) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el OTRO SI, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Aseguramiento de Calidad, Política de No Consumo de Drogas y Alcohol 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 estabelcido.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, computadores, 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 inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.10) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las unidades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Profesionales. 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 en cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERA – FALTAS LEVES Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes son las clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias. a) Retardos: El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez , llamado de atención verbal, seguido del escrito; por tercera vez, la sanción en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo durante todo el día, y por quinta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) Ausencias. Salir de las instalaciones de la Empresa sin permiso o cumplimiento de las normas interna, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes. Cuando la falta ocurra el día sábado no se considerará como media jornada, sino jornada completa y se aplicará lo dispuesto en este inciso. Evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde o todo el día, fue motivado por consumo de alcohol u drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez. c) Violación leve de las obligaciones del trabajador: La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este contrato o el Reglamento Interno de Trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. PARAGRAFO: Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. CUARTA – FALTAS GRAVES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y por lo tanto, en el evento de presentarse, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral , con justa causa y sin previo aviso , de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes eventos: a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez durante el respectivo contrato. b) El salir de las instalaciones de la Empresa, sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, durante el respectivo contrato. d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) días consecutivos, sin excusa suficiente y/o oportuna, así ocurra por primera vez. e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente reglamento, contractuales o reglamentarias, por tercera vez. f) Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas dentro del reglamento Interno de trabajo las contractuales o reglamentarias, así ocurra por primera vez. g) La comisión de cualquier falta considerada como leve en el artículo anterior, cuando ésta represente perjuicio de consideración para la empresa. h) La comisión de cualquier conducta contemplada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las circulares normativas o cualquier otro documento donde se impartan instrucciones de tipo particular,

y i) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, cuando ocurra por segunda vez y se tenga cualquier evidencia que esta ausencia fue ocasionada por hechos relacionados con el consumo de alcohol o drogas. PARAGRAFO: Queda entendido que la terminación del contrato de trabajo por incurrir el trabajador en una falta grave no es sanción disciplinaria, sin embargo, para garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, se estipulan de manera enunciativa y en caso de incurrir en falta grave, el trabajador deberá ser escuchado en descargos y se dará la oportunidad de defenderse. QUINTA – REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado EL EMPLEADOR se obliga a prestar a EL TRABAJADOR, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total consistente en la suma fija establecida inicialmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: a) Queda claramente entendido que, no suministra ni suministrará, ninguna clase de salario en especie, por lo tanto, cualquier suministro de alojamiento, alimentación, transporte, lavado de ropa, comunicaciones o cualquier otra especie, de hacer en alguna ocasión se entenderá que se hace por mera liberalidad. b) Así mismo las bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transportes, vestuario u otras de similar concesión, por ningún motivo constituirá salario. c) igualmente se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (Articulo 15 Ley 50/90) tiene carácter de salario, PARAGRAFO 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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiera lugar en cualquier tiempo por concepto de préstamos, anticipos no legalizados, preaviso, etc. SEXTA – EXCLUSIVIDAD LABORAL: El presente contrato de trabajo es de exclusividad con la empresa, por tanto, le queda absolutamente prohibido al TRABAJADOR desarrollar otras actividades relacionadas con el objeto del presente contrato, y para lo cual fue contratada, y otras actividades laborales con otras empresas. PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR se le impondrá sanción penal si llegase a administrar alguna empresa con el mismo objeto social de Durante dos años siguientes a la terminación del contrato, con Responsabilidad Civil Extracontractual SEPTIMA –JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: El horario se desarrollara según indicaciones de gerencia y administración, EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, igualmente en el horario de alta producción según el Reglamento Interno de Trabajo o en circulares normativas, se podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, lo cual es aceptado por EL TRABAJADOR. OCTAVA – TERMINO DE DURACION DEL CONTRATO: El término de duración del presente contrato es a partir del (14) de FEBRERO de 2023 hasta el día (31) de DICIEMBRE de 2023. No obstante, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, por lo cual, cumplida la tercera prórroga legal, el contrato automáticamente se prorrogará por un periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo de trabajo en el artículo 46 CST. PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior, en caso de no mediar una carta por escrito de NO PRORROGA, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato. PARÁGRAFO SEGUNDO: Si al momento de finalizar el contrato de trabajo, y por cualquier circunstancia no se llegase a prorrogar, comunicadas al trabajador con anticipación, EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado por su EPS o ARL ya sea por enfermedad general o accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado conforme a las certificaciones que para tal efecto expida la EPS o la ARL, según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. PARÁGRAFO TERCERO: Si al momento de finalizar el presente contrato de trabajo, la trabajadora se encuentra en licencia de maternidad debidamente expedida por su EPS, desde ya se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo de vigencia de la licencia en cuestión. NOVENA – PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan como periodo de prueba del presente contrato el término de quince (15) días; en caso de prorroga o modificación de la labor, se entenderá que no hay un nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Articulo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50/90. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del decreto 617/54. DECIMA – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65; y, además por parte de EL EMPLEADOR, el incumplimiento de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y cuarta, y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo, Circulares Normativas y las demás comunicaciones emanadas de EL EMPLEADOR en donde se estipulen. DECIMA PRIMERA – INVENCIONES Y DESCRUBRIMIENTOS: Si durante el tiempo que EL TRABAJADOR preste sus servicios a EL EMPLEADOR llegare a efectuar algún tipo de descubrimientos, invenciones, mejoras en los procedimientos técnicos, de producción y/o administrativo de EL EMPLEADOR estos quedaran de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, incluso de aquellos que están consagrados en la Ley Comercial como propiedad industrial. EL EMPLEADOR, tendrá derecho a patentar en su nombre o a nombre de terceros esas invenciones y/o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR facilitará el cumplimiento oportuno de las formalidades exigidas, dará su firma, poderes y demás documentos necesarios para tal fin cuando así lo solicite EL EMPLEADOR, sin que por ello EL EMPLEADOR quede obligado al pago de suma de dinero o compensación alguna. DECIMA SEGUNDA- ORDEN PUBLICO: EL TRABAJADOR es consciente y conocedor de las condiciones de orden público que predominan en todo el Territorio Nacional y por lo tanto asume el riesgo que se deriva de la actividad laboral que va a desarrollar y se compromete a cumplir de manera especial con todas las normas, instrucciones y ordenes que manera particular o general o particular se hagan en materia de seguridad física; por lo tanto, en caso de secuestro o retención de EL TRABAJADOR, EL EMPELADOR no es ni será responsable por el pago de rescate o concepto similar a favor de sus captores, por expresa disposición y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 40/93 y demás normas reglamentarias. DECIMA TERCERA – CONTRATISTA INDEPENDIENTE: Queda claramente entendido que en desarrollo de su objeto social y dentro de las actividades que dan origen a la presente relación laboral, actúa como verdadero EMPLEADOR y no como representante ni intermediario de la entidad o empresa para la cual presta sus servicios de afiliaciones a seguridad social, ni a entidades a las cuales presta servicios y asesorías jurídicas, por lo tanto no existe ni existirá en ningún momento relación laboral entre EL TRABAJADOR y terceras empresas, es contratista, toda vez que el único y verdadero EMPLEADOR de éste es y Será STAGE ENTERTAINMENT S.A.S. DECIMA CUARTA– ACEPTACION Y COMPROMISO DE LA OBLIGACIÓN DE REPORTAR ACCIDENTES DE TRABAJO: Como trabajador declaro haber recibido capacitación sobre las Políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los riesgos profesionales a que estoy expuesto, o las medidas respectivas para su control, y de haberme enterado de las obligaciones que como trabajador me impone el deber de reportar de manera inmediata, eficaz, veraz y completa la ocurrencia de cualquier evento que pueda derivar lesión o enfermedad, tal como accidentes de trabajo o incidentes, enfermedades, dolencias, etc. así como el de asegurarme que el reporte se haya tramitado y diligenciado en la forma prevista en el Sistema. DECIMA QUINTA– MODIFICACIONES: Cualquier modificación del presente contrato deberá efectuarse por escrito mediante otro sí. El presente contrato ha sido redactado de buena fe, en cumplimiento de las disposiciones legales y no contiene estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador, que sean ilícitas o ilegales, por lo tanto, las partes quedan expresamente comprometidas a darle cabal cumplimiento. En fe de lo anterior se firma en la fecha de elaboración indicada en el inciso del presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor.



EL EMPLEADOR
C.C. No. 1.032.402.054



EL TRABAJADOR
C.C. No. 1.032.472.691

TESTIGO 1.
C.C. No.

TESTIGO 2.
C.C. No

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NÚMERO **1.032.472.691**

PORRAS ROJAS

APELLIDOS

NATHALIA CAROLINA

NOMBRES



Nathalia C Porras Rojas

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **20-JUN-1995**

BOGOTA D.C
(CUNDINAMARCA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.60 ESTATURA | **A+** G.S. RH | **F** SEXO

05-JUL-2013 BOGOTA D.C.

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VACHA

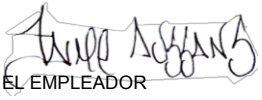
A-1500150-00848807-F-1032472691-20160914 **0051**147506A 1 1224077835

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO PARA PERSONAL DE STAGE ENTERTAINMENT S.A.S

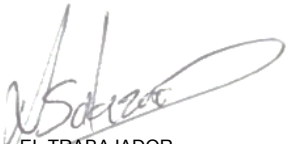
Nombre Empleador: STAGE ENTERTAINMENT S.A.S
Domicilio Principal: CALLE 19ª # 72-57 MULTIPLAZA LC B 113
Nombres y Apellidos empleado: NELLY MERCEDES SALAZAR JIMENEZ
Cédula de Ciudadanía No.: No. 51.693.755
Lugar y Fecha de Nacimiento: Bogotá
Lugar donde ha sido Contratado: Bogotá
Lugar donde prestara el servicio: Bogotá
Fecha de Iniciación de Labores: 09 DE AGOSTO 2023
Fecha de Terminación del Contrato:
Lugar y fecha de Elaboración del contrato: BOGOTÁ D.C., 09 DE AGOSTO 2023
Sueldo Básico: $2.300.000 (DOS MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS.) MAS AUXILIO DE TRASPORTE
Periodos de Pago: QUINCENAS VENCIDAS, LOS 15 Y ULTIMO DE CADA MES
Cargo: COORDINADORA RRHH
Funciones: ➢ CUMPLIR A CABALIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA ➢ CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO ➢ MANTENER EL AREA LIMPIA ➢ DESARROLLAR AL 100% SU JORNADA LABORAL ➢ REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES Y EJECUTAR LAS LABORES ESTABLECIDAS EN CADA PROCESO. ➢ REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS TRABAJOS ESTABLECIDOS POR EL JEFE INMEDIATO ➢ COMPROMISO A LA HORA DE EJECUTAR UNA FECHA DE CULMINACION DE TRABAJO. ➢ TODO LO QUE EL JEFE INMEDIATO O SUPERIORES INDIQUEN

Entre los suscritos a saber por una parte **JAIME DUSSAN SALAZAR**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° **1.032.402.054** expedida en la ciudad de Bogotá. En Representación Legal de la Empresa **STAGE ENTERTAINMENT S.A.S**, Identificada con Nit. **901.601.098 - 9** con domicilio principal en Bogotá D.C., quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR, y por la otra parte la persona identificada e individualizada en el encabezamiento, quien en lo sucesivo se denominará EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término fijo, regido por las siguientes cláusulas: PRIMERA – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo descrito anteriormente así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, manuales, ordenes e instrucciones generales y/o particulares que le imparta EL EMPLEADOR o su representante, observando en su desarrollo la diligencia y el cuidado necesarios para el cabal cumplimiento de su encargo. SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas de la Compañía, 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 para 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 trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. 3) Prestar el servicio mencionado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, por tanto las partes convienen que EL EMPLEADOR en ejercicio del *jus variandi* podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos al aquí contratado, destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, cambiar su jornada y/o horario de trabajo, modificaciones que EL TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija pactada no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR. 4) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el OTRO SI, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Aseguramiento de Calidad, Política de No Consumo de Drogas y Alcohol 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 estabelcido.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, computadores, 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 inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.10) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las unidades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Profesionales. 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 en cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERA – FALTAS LEVES Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes son las clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias. a) Retardos: El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez , llamado de atención verbal, seguido del escrito; por tercera vez, la sanción en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo durante todo el día, y por quinta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) Ausencias. Salir de las instalaciones de la Empresa sin permiso o cumplimiento de las normas interna, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes. Cuando la falta ocurra el día sábado no se considerará como media jornada, sino jornada completa y se aplicará lo dispuesto en este inciso. Evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde o todo el día, fue motivado por consumo de alcohol u drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez. c) Violación leve de las obligaciones del trabajador: La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este contrato o el Reglamento Interno de Trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. PARAGRAFO: Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. CUARTA – FALTAS GRAVES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y por lo tanto, en el evento de presentarse, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral , con justa causa y sin previo aviso , de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes eventos: a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez durante el respectivo contrato. b) El salir de las instalaciones de la Empresa, sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, durante el respectivo contrato. d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) días consecutivos, sin excusa suficiente y/o oportuna, así ocurra por primera vez. e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente reglamento, contractuales o reglamentarias, por tercera vez. f) Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas dentro del reglamento Interno de trabajo las contractuales o reglamentarias, así ocurra por primera vez. g) La comisión de cualquier falta considerada como leve en el artículo anterior, cuando ésta represente perjuicio de consideración para la empresa. h) La comisión de cualquier conducta contemplada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las circulares normativas o cualquier otro documento donde se impartan instrucciones de tipo particular,

y i) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, cuando ocurra por segunda vez y se tenga cualquier evidencia que esta ausencia fue ocasionada por hechos relacionados con el consumo de alcohol o drogas. PARAGRAFO: Queda entendido que la terminación del contrato de trabajo por incurrir el trabajador en una falta grave no es sanción disciplinaria, sin embargo, para garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, se estipulan de manera enunciativa y en caso de incurrir en falta grave, el trabajador deberá ser escuchado en descargos y se dará la oportunidad de defenderse. QUINTA – REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado EL EMPLEADOR se obliga a prestar a EL TRABAJADOR, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total consistente en la suma fija establecida inicialmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: a) Queda claramente entendido que, no suministra ni suministrará, ninguna clase de salario en especie, por lo tanto, cualquier suministro de alojamiento, alimentación, transporte, lavado de ropa, comunicaciones o cualquier otra especie, de hacer en alguna ocasión se entenderá que se hace por mera liberalidad. b) Así mismo las bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transportes, vestuario u otras de similar concesión, por ningún motivo constituirá salario. c) igualmente se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (Articulo 15 Ley 50/90) tiene carácter de salario, PARAGRAFO 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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiera lugar en cualquier tiempo por concepto de préstamos, anticipos no legalizados, preaviso, etc. SEXTA – EXCLUSIVIDAD LABORAL: El presente contrato de trabajo es de exclusividad con la empresa, por tanto, le queda absolutamente prohibido al TRABAJADOR desarrollar otras actividades relacionadas con el objeto del presente contrato, y para lo cual fue contratada, y otras actividades laborales con otras empresas. PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR se le impondrá sanción penal si llegase a administrar alguna empresa con el mismo objeto social de Durante dos años siguientes a la terminación del contrato, con Responsabilidad Civil Extracontractual SEPTIMA –JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: El horario se desarrollara según indicaciones de gerencia y administración, EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, igualmente en el horario de alta producción según el Reglamento Interno de Trabajo o en circulares normativas, se podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, lo cual es aceptado por EL TRABAJADOR. OCTAVA – TERMINO DE DURACION DEL CONTRATO: El término de duración del presente contrato es a partir del (14) de FEBRERO de 2023 hasta el día (31) de DICIEMBRE de 2023. No obstante, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, por lo cual, cumplida la tercera prórroga legal, el contrato automáticamente se prorrogará por un periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo de trabajo en el artículo 46 CST. PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior, en caso de no mediar una carta por escrito de NO PRORROGA, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato. PARÁGRAFO SEGUNDO: Si al momento de finalizar el contrato de trabajo, y por cualquier circunstancia no se llegase a prorrogar, comunicadas al trabajador con anticipación, EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado por su EPS o ARL ya sea por enfermedad general o accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado conforme a las certificaciones que para tal efecto expida la EPS o la ARL, según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. PARÁGRAFO TERCERO: Si al momento de finalizar el presente contrato de trabajo, la trabajadora se encuentra en licencia de maternidad debidamente expedida por su EPS, desde ya se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo de vigencia de la licencia en cuestión. NOVENA – PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan como periodo de prueba del presente contrato el término de quince (15) días; en caso de prorroga o modificación de la labor, se entenderá que no hay un nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Articulo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50/90. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del decreto 617/54. DECIMA – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65; y, además por parte de EL EMPLEADOR, el incumplimiento de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y cuarta, y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo, Circulares Normativas y las demás comunicaciones emanadas de EL EMPLEADOR en donde se estipulen. DECIMA PRIMERA – INVENCIONES Y DESCRUBRIMIENTOS: Si durante el tiempo que EL TRABAJADOR preste sus servicios a EL EMPLEADOR llegare a efectuar algún tipo de descubrimientos, invenciones, mejoras en los procedimientos técnicos, de producción y/o administrativo de EL EMPLEADOR estos quedaran de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, incluso de aquellos que están consagrados en la Ley Comercial como propiedad industrial. EL EMPLEADOR, tendrá derecho a patentar en su nombre o a nombre de terceros esas invenciones y/o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR facilitará el cumplimiento oportuno de las formalidades exigidas, dará su firma, poderes y demás documentos necesarios para tal fin cuando así lo solicite EL EMPLEADOR, sin que por ello EL EMPLEADOR quede obligado al pago de suma de dinero o compensación alguna. DECIMA SEGUNDA- ORDEN PUBLICO: EL TRABAJADOR es consciente y conocedor de las condiciones de orden público que predominan en todo el Territorio Nacional y por lo tanto asume el riesgo que se deriva de la actividad laboral que va a desarrollar y se compromete a cumplir de manera especial con todas las normas, instrucciones y ordenes que manera particular o general o particular se hagan en materia de seguridad física; por lo tanto, en caso de secuestro o retención de EL TRABAJADOR, EL EMPELADOR no es ni será responsable por el pago de rescate o concepto similar a favor de sus captores, por expresa disposición y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 40/93 y demás normas reglamentarias. DECIMA TERCERA – CONTRATISTA INDEPENDIENTE: Queda claramente entendido que en desarrollo de su objeto social y dentro de las actividades que dan origen a la presente relación laboral, actúa como verdadero EMPLEADOR y no como representante ni intermediario de la entidad o empresa para la cual presta sus servicios de afiliaciones a seguridad social, ni a entidades a las cuales presta servicios y asesorías jurídicas, por lo tanto no existe ni existirá en ningún momento relación laboral entre EL TRABAJADOR y terceras empresas, es contratista, toda vez que el único y verdadero EMPLEADOR de éste es y Será STAGE ENTERTAINMENT S.A.S. DECIMA CUARTA– ACEPTACION Y COMPROMISO DE LA OBLIGACIÓN DE REPORTAR ACCIDENTES DE TRABAJO: Como trabajador declaro haber recibido capacitación sobre las Políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los riesgos profesionales a que estoy expuesto, o las medidas respectivas para su control, y de haberme enterado de las obligaciones que como trabajador me impone el deber de reportar de manera inmediata, eficaz, veraz y completa la ocurrencia de cualquier evento que pueda derivar lesión o enfermedad, tal como accidentes de trabajo o incidentes, enfermedades, dolencias, etc. así como el de asegurarme que el reporte se haya tramitado y diligenciado en la forma prevista en el Sistema. DECIMA QUINTA– MODIFICACIONES: Cualquier modificación del presente contrato deberá efectuarse por escrito mediante otro sí. El presente contrato ha sido redactado de buena fe, en cumplimiento de las disposiciones legales y no contiene estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador, que sean ilícitas o ilegales, por lo tanto, las partes quedan expresamente comprometidas a darle cabal cumplimiento. En fe de lo anterior se firma en la fecha de elaboración indicada en el inciso del presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor.



EL EMPLEADOR
C.C. No. 1.032.402.054



EL TRABAJADOR
C.C. No. 51.693.755

TESTIGO 1.
C.C. No.

TESTIGO 2.
C.C. No

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NUMERO 51.693.755
SALAZAR JIMENEZ
APELLIDOS
NELLY MERCEDES
NOMBRES



FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 11-JUN-1963
BOGOTA D.C
(CUNDINAMARCA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.60
ESTATURA

O+
G.S.-RH

F
SEXO

15-OCT-1981 BOGOTA D.C.
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VACHA

A-1500100-01077734-F-005169[illegible]755-20190626 00656086600A 1 9908750727

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO PARA PERSONAL DE STAGE ENTERTAINMENT S.A.S

Nombre Empleador: STAGE ENTERTAINMENT S.A.S
Domicilio Principal: CALLE 19ª # 72-57 MULTIPLAZA LC B 113
Nombres y Apellidos empleado: WENDY PAOLA DUARTE GONZALEZ
Cédula de Ciudadanía No.: No. 1.149.197.313
Lugar y Fecha de Nacimiento: Bogotá
Lugar donde ha sido Contratado: Bogotá
Lugar donde prestara el servicio: Bogotá
Fecha de Iniciación de Labores: 01 DE ENERO 2025
Fecha de Terminación del Contrato:
Lugar y fecha de Elaboración del contrato: BOGOTA D.C., 01 DE ENERO 2025
Sueldo Básico: $2.000.000 (DOS MILLONES DE PESO.) MAS AUXILIO DE TRASPORTE
Periodos de Pago: QUINCENAS VENCIDAS, LOS 15 Y ULTIMO DE CADA MES
Cargo: SUPERNUMERARIA

Funciones:

- CUMPLIR A CABALIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA
- CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO
- MANTENER EL AREA LIMPIA
- DESARROLLAR AL 100% SU JORNADA LABORAL
- REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES Y EJECUTAR LAS LABORES ESTABLECIDAS EN CADA PROCESO.
- REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS TRABAJOS ESTABLECIDOS POR EL JEFE INMEDIATO
- COMPROMISO A LA HORA DE EJECUTAR UNA FECHA DE CULMINACION DE TRABAJO.
- TODO LO QUE EL JEFE INMEDIATO O SUPERIORES INDIQUEN

Entre los suscritos a saber por una parte **JAIME DUSSAN SALAZAR**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° **1.032.402.054** expedida en la ciudad de Bogotá. En Representación Legal de la Empresa **STAGE ENTERTAINMENT S.A.S**, Identificada con Nit. **901.601.098 - 9** con domicilio principal en Bogotá D.C., quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR, y por la otra parte la persona identificada e individualizada en el encabezamiento, quien en lo sucesivo se denominará EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término fijo, regido por las siguientes cláusulas: PRIMERA – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo descrito anteriormente así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, manuales, ordenes e instrucciones generales y/o particulares que le imparta EL EMPLEADOR o su representante, observando en su desarrollo la diligencia y el cuidado necesarios para el cabal cumplimiento de su encargo. SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas de la Compañía, 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 para 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 trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. 3) Prestar el servicio mencionado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, por tanto las partes convienen que EL EMPLEADOR en ejercicio del *jus variandi* podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos al aquí contratado, destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, cambiar su jornada y/o horario de trabajo, modificaciones que EL TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija pactada no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR. 4) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el OTRO SI, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Aseguramiento de Calidad, Política de No Consumo de Drogas y Alcohol 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 estabelcido.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, computadores, 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 inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.10) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las unidades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Profesionales. 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 en cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERA – FALTAS LEVES Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes son las clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias. a) Retardos: El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez , llamado de atención verbal, seguido del escrito; por tercera vez, la sanción en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo durante todo el día, y por quinta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) Ausencias. Salir de las instalaciones de la Empresa sin permiso o cumplimiento de las normas interna, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes. Cuando la falta ocurra el día sábado no se considerará como media jornada, sino jornada completa y se aplicará lo dispuesto en este inciso. Evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde o todo el día, fue motivado por consumo de alcohol u drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez. c) Violación leve de las obligaciones del trabajador: La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este contrato o el Reglamento Interno de Trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. PARAGRAFO: Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. CUARTA – FALTAS GRAVES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y por lo tanto, en el evento de presentarse, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral , con justa causa y sin previo aviso , de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes eventos: a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez durante el respectivo contrato. b) El salir de las instalaciones de la Empresa, sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, durante el respectivo contrato. d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) días consecutivos, sin excusa suficiente y/o oportuna, así ocurra por primera vez. e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente reglamento, contractuales o reglamentarias, por tercera vez. f) Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas dentro del reglamento Interno de trabajo las contractuales o reglamentarias, así ocurra por primera vez. g) La comisión de cualquier falta considerada como leve en el artículo anterior, cuando ésta represente perjuicio de consideración para la empresa. h) La comisión de cualquier conducta contemplada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las circulares normativas o cualquier otro documento donde se impartan instrucciones de tipo particular,

y i) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, cuando ocurra por segunda vez y se tenga cualquier evidencia que esta ausencia fue ocasionada por hechos relacionados con el consumo de alcohol o drogas. PARAGRAFO: Queda entendido que la terminación del contrato de trabajo por incurrir el trabajador en una falta grave no es sanción disciplinaria, sin embargo, para garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, se estipulan de manera enunciativa y en caso de incurrir en falta grave, el trabajador deberá ser escuchado en descargos y se dará la oportunidad de defenderse. QUINTA – REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado EL EMPLEADOR se obliga a prestar a EL TRABAJADOR, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total consistente en la suma fija establecida inicialmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: a) Queda claramente entendido que, no suministra ni suministrará, ninguna clase de salario en especie, por lo tanto, cualquier suministro de alojamiento, alimentación, transporte, lavado de ropa, comunicaciones o cualquier otra especie, de hacer en alguna ocasión se entenderá que se hace por mera liberalidad. b) Así mismo las bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transportes, vestuario u otras de similar concesión, por ningún motivo constituirá salario. c) igualmente se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (Articulo 15 Ley 50/90) tiene carácter de salario, PARAGRAFO 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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiera lugar en cualquier tiempo por concepto de préstamos, anticipos no legalizados, preaviso, etc. SEXTA – EXCLUSIVIDAD LABORAL: El presente contrato de trabajo es de exclusividad con la empresa, por tanto, le queda absolutamente prohibido al TRABAJADOR desarrollar otras actividades relacionadas con el objeto del presente contrato, y para lo cual fue contratada, y otras actividades laborales con otras empresas. PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR se le impondrá sanción penal si llegase a administrar alguna empresa con el mismo objeto social de Durante dos años siguientes a la terminación del contrato, con Responsabilidad Civil Extracontractual SEPTIMA –JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: El horario se desarrollara según indicaciones de gerencia y administración, EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, igualmente en el horario de alta producción según el Reglamento Interno de Trabajo o en circulares normativas, se podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, lo cual es aceptado por EL TRABAJADOR. OCTAVA – TERMINO DE DURACION DEL CONTRATO: El término de duración del presente contrato es a partir del (14) de FEBRERO de 2023 hasta el día (31) de DICIEMBRE de 2023. No obstante, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, por lo cual, cumplida la tercera prórroga legal, el contrato automáticamente se prorrogará por un periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo de trabajo en el artículo 46 CST. PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior, en caso de no mediar una carta por escrito de NO PRORROGA, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato. PARÁGRAFO SEGUNDO: Si al momento de finalizar el contrato de trabajo, y por cualquier circunstancia no se llegase a prorrogar, comunicadas al trabajador con anticipación, EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado por su EPS o ARL ya sea por enfermedad general o accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado conforme a las certificaciones que para tal efecto expida la EPS o la ARL, según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. PARÁGRAFO TERCERO: Si al momento de finalizar el presente contrato de trabajo, la trabajadora se encuentra en licencia de maternidad debidamente expedida por su EPS, desde ya se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo de vigencia de la licencia en cuestión. NOVENA – PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan como periodo de prueba del presente contrato el término de quince (15) días; en caso de prorroga o modificación de la labor, se entenderá que no hay un nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Articulo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50/90. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del decreto 617/54. DECIMA – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65; y, además por parte de EL EMPLEADOR, el incumplimiento de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y cuarta, y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo, Circulares Normativas y las demás comunicaciones emanadas de EL EMPLEADOR en donde se estipulen. DECIMA PRIMERA – INVENCIONES Y DESCRUBRIMIENTOS: Si durante el tiempo que EL TRABAJADOR preste sus servicios a EL EMPLEADOR llegare a efectuar algún tipo de descubrimientos, invenciones, mejoras en los procedimientos técnicos, de producción y/o administrativo de EL EMPLEADOR estos quedaran de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, incluso de aquellos que están consagrados en la Ley Comercial como propiedad industrial. EL EMPLEADOR, tendrá derecho a patentar en su nombre o a nombre de terceros esas invenciones y/o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR facilitará el cumplimiento oportuno de las formalidades exigidas, dará su firma, poderes y demás documentos necesarios para tal fin cuando así lo solicite EL EMPLEADOR, sin que por ello EL EMPLEADOR quede obligado al pago de suma de dinero o compensación alguna. DECIMA SEGUNDA- ORDEN PUBLICO: EL TRABAJADOR es consciente y conocedor de las condiciones de orden público que predominan en todo el Territorio Nacional y por lo tanto asume el riesgo que se deriva de la actividad laboral que va a desarrollar y se compromete a cumplir de manera especial con todas las normas, instrucciones y ordenes que manera particular o general o particular se hagan en materia de seguridad física; por lo tanto, en caso de secuestro o retención de EL TRABAJADOR, EL EMPELADOR no es ni será responsable por el pago de rescate o concepto similar a favor de sus captores, por expresa disposición y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 40/93 y demás normas reglamentarias. DECIMA TERCERA – CONTRATISTA INDEPENDIENTE: Queda claramente entendido que en desarrollo de su objeto social y dentro de las actividades que dan origen a la presente relación laboral, actúa como verdadero EMPLEADOR y no como representante ni intermediario de la entidad o empresa para la cual presta sus servicios de afiliaciones a seguridad social, ni a entidades a las cuales presta servicios y asesorías jurídicas, por lo tanto no existe ni existirá en ningún momento relación laboral entre EL TRABAJADOR y terceras empresas, es contratista, toda vez que el único y verdadero EMPLEADOR de éste es y Será STAGE ENTERTAINMENT S.A.S. DECIMA CUARTA– ACEPTACION Y COMPROMISO DE LA OBLIGACIÓN DE REPORTAR ACCIDENTES DE TRABAJO: Como trabajador declaro haber recibido capacitación sobre las Políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los riesgos profesionales a que estoy expuesto, o las medidas respectivas para su control, y de haberme enterado de las obligaciones que como trabajador me impone el deber de reportar de manera inmediata, eficaz, veraz y completa la ocurrencia de cualquier evento que pueda derivar lesión o enfermedad, tal como accidentes de trabajo o incidentes, enfermedades, dolencias, etc. así como el de asegurarme que el reporte se haya tramitado y diligenciado en la forma prevista en el Sistema. DECIMA QUINTA– MODIFICACIONES: Cualquier modificación del presente contrato deberá efectuarse por escrito mediante otro sí. El presente contrato ha sido redactado de buena fe, en cumplimiento de las disposiciones legales y no contiene estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador, que sean ilícitas o ilegales, por lo tanto, las partes quedan expresamente comprometidas a darle cabal cumplimiento. En fe de lo anterior se firma en la fecha de elaboración indicada en el inciso del presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor.



EL EMPLEADOR
C.C. No. 1.032.402.054



EL TRABAJADOR
C.C. No. 1.149.197.313

TESTIGO 1.
C.C. No.

TESTIGO 2.
C.C. N



REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NÚMERO 1.149.197.313

DUARTE GONZALEZ

APELLIDOS

WENDY PAOLA

NOMBRES

Wendy Gonzalez

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 05-DIC-1996

BARRANCAS
(LA GUAJIRA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.65
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

29-MAR-2019 MAICAO
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VÁCHA

ÍNDICE DERECHO

P-4801000-01084013-F-1149197313-20190716 0066415501A 2 54595727

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO PARA PERSONAL DE STAGE ENTERTAINMENT S.A.S

Nombre Empleador: STAGE ENTERTAINMENT S.A.S
Domicilio Principal: CALLE 19ª # 72-57 MULTIPLAZA LC B 113
Nombres y Apellidos empleado: LEIDDY KARELLY RUBIO CARRILLO
Cédula de Ciudadanía No.: No. 1.093.765.706
Lugar y Fecha de Nacimiento: 13/01/1993 CUCUTA – NORTE DE SANTANDER
Lugar donde ha sido Contratado: Bogotá
Lugar donde prestara el servicio: Bogotá
Fecha de Iniciación de Labores: 17 DE MARZO 2025
Fecha de Terminación del Contrato:
Lugar y fecha de Elaboración del contrato: BOGOTA D.C., 17 DE MARZO 2025
Sueldo Básico: $2.500.000 (DOS MILLONES QUINIENTOS.)
Periodos de Pago: QUINCENAS VENCIDAS, LOS 15 Y ULTIMO DE CADA MES
Cargo: COORDINADORA FINANCIERA

Funciones:

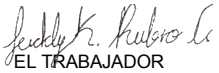
- CUMPLIR A CABALIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA
- CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO
- MANTENER EL AREA LIMPIA
- DESARROLLAR AL 100% SU JORNADA LABORAL
- REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES Y EJECUTAR LAS LABORES ESTABLECIDAS EN CADA PROCESO.
- REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS TRABAJOS ESTABLECIDOS POR EL JEFE INMEDIATO
- COMPROMISO A LA HORA DE EJECUTAR UNA FECHA DE CULMINACION DE TRABAJO.
- TODO LO QUE EL JEFE INMEDIATO O SUPERIORES INDIQUEN

Entre los suscritos a saber por una parte **JAIME DUSSAN SALAZAR**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° **1.032.402.054** expedida en la ciudad de Bogotá. En Representación Legal de la Empresa **STAGE ENTERTAINMENT S.A.S**, Identificada con Nit. **901.601.098 - 9** con domicilio principal en Bogotá D.C., quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR, y por la otra parte la persona identificada e individualizada en el encabezamiento, quien en lo sucesivo se denominará EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término fijo, regido por las siguientes cláusulas: PRIMERA – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo descrito anteriormente así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, manuales, ordenes e instrucciones generales y/o particulares que le imparta EL EMPLEADOR o su representante, observando en su desarrollo la diligencia y el cuidado necesarios para el cabal cumplimiento de su encargo. SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas de la Compañía, 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 para 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 trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. 3) Prestar el servicio mencionado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, por tanto las partes convienen que EL EMPLEADOR en ejercicio del *jus variandi* podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos al aquí contratado, destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, cambiar su jornada y/o horario de trabajo, modificaciones que EL TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija pactada no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR. 4) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el OTRO SI, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Aseguramiento de Calidad, Política de No Consumo de Drogas y Alcohol 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 estabelcido.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, computadores, 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 inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.10) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las unidades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Profesionales. 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 en cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERA – FALTAS LEVES Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes son las clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias. a) Retardos: El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez , llamado de atención verbal, seguido del escrito; por tercera vez, la sanción en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo durante todo el día, y por quinta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) Ausencias. Salir de las instalaciones de la Empresa sin permiso o cumplimiento de las normas interna, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes. Cuando la falta ocurra el día sábado no se considerará como media jornada, sino jornada completa y se aplicará lo dispuesto en este inciso. Evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde o todo el día, fue motivado por consumo de alcohol u drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez. c) Violación leve de las obligaciones del trabajador: La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este contrato o el Reglamento Interno de Trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. PARAGRAFO: Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. CUARTA – FALTAS GRAVES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y por lo tanto, en el evento de presentarse, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral , con justa causa y sin previo aviso , de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes eventos: a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez durante el respectivo contrato. b) El salir de las instalaciones de la Empresa, sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, durante el respectivo contrato. d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) días consecutivos, sin excusa suficiente y/o oportuna, así ocurra por primera vez. e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente reglamento, contractuales o reglamentarias, por tercera vez. f) Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas dentro del reglamento Interno de trabajo las contractuales o reglamentarias, así ocurra por primera vez. g) La comisión de cualquier falta considerada como leve en el artículo anterior, cuando ésta represente perjuicio de consideración para la empresa. h) La comisión de cualquier conducta contemplada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las circulares normativas o cualquier otro documento donde se impartan instrucciones de tipo particular,

y i) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, cuando ocurra por segunda vez y se tenga cualquier evidencia que esta ausencia fue ocasionada por hechos relacionados con el consumo de alcohol o drogas. PARAGRAFO: Queda entendido que la terminación del contrato de trabajo por incurrir el trabajador en una falta grave no es sanción disciplinaria, sin embargo, para garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, se estipulan de manera enunciativa y en caso de incurrir en falta grave, el trabajador deberá ser escuchado en descargos y se dará la oportunidad de defenderse. QUINTA – REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado EL EMPLEADOR se obliga a prestar a EL TRABAJADOR, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total consistente en la suma fija establecida inicialmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: a) Queda claramente entendido que, no suministra ni suministrará, ninguna clase de salario en especie, por lo tanto, cualquier suministro de alojamiento, alimentación, transporte, lavado de ropa, comunicaciones o cualquier otra especie, de hacer en alguna ocasión se entenderá que se hace por mera liberalidad. b) Así mismo las bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transportes, vestuario u otras de similar concesión, por ningún motivo constituirá salario. c) igualmente se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (Articulo 15 Ley 50/90) tiene carácter de salario, PARAGRAFO 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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiera lugar en cualquier tiempo por concepto de préstamos, anticipos no legalizados, preaviso, etc. SEXTA – EXCLUSIVIDAD LABORAL: El presente contrato de trabajo es de exclusividad con la empresa, por tanto, le queda absolutamente prohibido al TRABAJADOR desarrollar otras actividades relacionadas con el objeto del presente contrato, y para lo cual fue contratada, y otras actividades laborales con otras empresas. PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR se le impondrá sanción penal si llegase a administrar alguna empresa con el mismo objeto social de Durante dos años siguientes a la terminación del contrato, con Responsabilidad Civil Extracontractual SEPTIMA –JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: El horario se desarrollara según indicaciones de gerencia y administración, EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, igualmente en el horario de alta producción según el Reglamento Interno de Trabajo o en circulares normativas, se podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, lo cual es aceptado por EL TRABAJADOR. OCTAVA – TERMINO DE DURACION DEL CONTRATO: El término de duración del presente contrato es a partir del (14) de FEBRERO de 2023 hasta el día (31) de DICIEMBRE de 2023. No obstante, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, por lo cual, cumplida la tercera prórroga legal, el contrato automáticamente se prorrogará por un periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo de trabajo en el artículo 46 CST. PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior, en caso de no mediar una carta por escrito de NO PRORROGA, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato. PARÁGRAFO SEGUNDO: Si al momento de finalizar el contrato de trabajo, y por cualquier circunstancia no se llegase a prorrogar, comunicadas al trabajador con anticipación, EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado por su EPS o ARL ya sea por enfermedad general o accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado conforme a las certificaciones que para tal efecto expida la EPS o la ARL, según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. PARÁGRAFO TERCERO: Si al momento de finalizar el presente contrato de trabajo, la trabajadora se encuentra en licencia de maternidad debidamente expedida por su EPS, desde ya se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo de vigencia de la licencia en cuestión. NOVENA – PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan como periodo de prueba del presente contrato el término de quince (15) días; en caso de prorroga o modificación de la labor, se entenderá que no hay un nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Articulo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50/90. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del decreto 617/54. DECIMA – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65; y, además por parte de EL EMPLEADOR, el incumplimiento de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y cuarta, y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo, Circulares Normativas y las demás comunicaciones emanadas de EL EMPLEADOR en donde se estipulen. DECIMA PRIMERA – INVENCIONES Y DESCRUBRIMIENTOS: Si durante el tiempo que EL TRABAJADOR preste sus servicios a EL EMPLEADOR llegare a efectuar algún tipo de descubrimientos, invenciones, mejoras en los procedimientos técnicos, de producción y/o administrativo de EL EMPLEADOR estos quedaran de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, incluso de aquellos que están consagrados en la Ley Comercial como propiedad industrial. EL EMPLEADOR, tendrá derecho a patentar en su nombre o a nombre de terceros esas invenciones y/o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR facilitará el cumplimiento oportuno de las formalidades exigidas, dará su firma, poderes y demás documentos necesarios para tal fin cuando así lo solicite EL EMPLEADOR, sin que por ello EL EMPLEADOR quede obligado al pago de suma de dinero o compensación alguna. DECIMA SEGUNDA- ORDEN PUBLICO: EL TRABAJADOR es consciente y conocedor de las condiciones de orden público que predominan en todo el Territorio Nacional y por lo tanto asume el riesgo que se deriva de la actividad laboral que va a desarrollar y se compromete a cumplir de manera especial con todas las normas, instrucciones y ordenes que manera particular o general o particular se hagan en materia de seguridad física; por lo tanto, en caso de secuestro o retención de EL TRABAJADOR, EL EMPELADOR no es ni será responsable por el pago de rescate o concepto similar a favor de sus captores, por expresa disposición y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 40/93 y demás normas reglamentarias. DECIMA TERCERA – CONTRATISTA INDEPENDIENTE: Queda claramente entendido que en desarrollo de su objeto social y dentro de las actividades que dan origen a la presente relación laboral, actúa como verdadero EMPLEADOR y no como representante ni intermediario de la entidad o empresa para la cual presta sus servicios de afiliaciones a seguridad social, ni a entidades a las cuales presta servicios y asesorías jurídicas, por lo tanto no existe ni existirá en ningún momento relación laboral entre EL TRABAJADOR y terceras empresas, es contratista, toda vez que el único y verdadero EMPLEADOR de éste es y Será STAGE ENTERTAINMENT S.A.S. DECIMA CUARTA– ACEPTACION Y COMPROMISO DE LA OBLIGACIÓN DE REPORTAR ACCIDENTES DE TRABAJO: Como trabajador declaro haber recibido capacitación sobre las Políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los riesgos profesionales a que estoy expuesto, o las medidas respectivas para su control, y de haberme enterado de las obligaciones que como trabajador me impone el deber de reportar de manera inmediata, eficaz, veraz y completa la ocurrencia de cualquier evento que pueda derivar lesión o enfermedad, tal como accidentes de trabajo o incidentes, enfermedades, dolencias, etc. así como el de asegurarme que el reporte se haya tramitado y diligenciado en la forma prevista en el Sistema. DECIMA QUINTA– MODIFICACIONES: Cualquier modificación del presente contrato deberá efectuarse por escrito mediante otro sí. El presente contrato ha sido redactado de buena fe, en cumplimiento de las disposiciones legales y no contiene estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador, que sean ilícitas o ilegales, por lo tanto, las partes quedan expresamente comprometidas a darle cabal cumplimiento. En fe de lo anterior se firma en la fecha de elaboración indicada en el inciso del presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor.



EL EMPLEADOR
C.C. No. 1.032.402.054



EL TRABAJADOR
C.C. No. 1.093.765.706

TESTIGO 1.
C.C. No.

TESTIGO 2.
C.C. No.

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **1.093.765.706**

RUBIO CARRILLO
APELLIDOS

LEIDDY KARELLY
NOMBRES

Leiddy Karelly Rubio C
FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **13-ENE-1993**

CUCUTA
(NORTE DE SANTANDER)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.57	**AB+**	**F**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

26-ENE-2011 LOS PATIOS
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

P-2505400-00282895-F-1093765706-20110302 **0025**90880A 1 36160207

Powered by CamScanner

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO PARA PERSONAL DE STAGE ENTERTAINMENT S.A.S

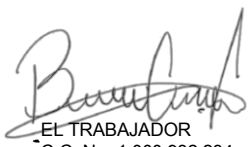
Nombre Empleador: STAGE ENTERTAINMENT S.A.S
Domicilio Principal: CALLE 19ª # 72-57 MULTIPLAZA LC B 113
Nombres y Apellidos empleado: BRENDA YULIED CADAVID CRUZ
Cédula de Ciudadanía No.: No. 1.000.932.234
Lugar y Fecha de Nacimiento: 24/03/2002 Bogotá
Lugar donde ha sido Contratado: Bogotá
Lugar donde prestara el servicio: Bogotá
Fecha de Iniciación de Labores: 13 DE AGOSTO 2024
Fecha de Terminación del Contrato:
Lugar y fecha de Elaboración del contrato: BOGOTA D.C., 13 DE AGOSTO 2024
Sueldo Básico: $1.423.500 MAS AUXILIO DE TRANSPORTE
Periodos de Pago: QUINCENAS VENCIDAS, LOS 15 Y ULTIMO DE CADA MES
Cargo: OPERADOR LOGISTICO
Funciones: ➢ CUMPLIR A CABALIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA EMPRESA ➢ CUMPLIR EL HORARIO DE TRABAJO ➢ MANTENER EL AREA LIMPIA ➢ DESARROLLAR AL 100% SU JORNADA LABORAL ➢ REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES Y EJECUTAR LAS LABORES ESTABLECIDAS EN CADA PROCESO. ➢ REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS TRABAJOS ESTABLECIDOS POR EL JEFE INMEDIATO ➢ COMPROMISO A LA HORA DE EJECUTAR UNA FECHA DE CULMINACION DE TRABAJO. ➢ TODO LO QUE EL JEFE INMEDIATO O SUPERIORES INDIQUEN

Entre los suscritos a saber por una parte **JAIME DUSSAN SALAZAR**, mayor de edad, identificado con Cedula de Ciudadanía N° **1.032.402.054** expedida en la ciudad de Bogotá. En Representación Legal de la Empresa **STAGE ENTERTAINMENT S.A.S**, Identificada con Nit. **901.601.098 - 9** con domicilio principal en Bogotá D.C., quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR, y por la otra parte la persona identificada e individualizada en el encabezamiento, quien en lo sucesivo se denominará EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término fijo, regido por las siguientes cláusulas: PRIMERA – OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para que desempeñe en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo descrito anteriormente así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, manuales, ordenes e instrucciones generales y/o particulares que le imparta EL EMPLEADOR o su representante, observando en su desarrollo la diligencia y el cuidado necesarios para el cabal cumplimiento de su encargo. SEGUNDA – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones determinadas en la Ley Laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas de la Compañía, 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 para 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 trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. 3) Prestar el servicio mencionado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL EMPLEADOR, por tanto las partes convienen que EL EMPLEADOR en ejercicio del *jus variandi* podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL TRABAJADOR otros cargos u oficios distintos al aquí contratado, destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, cambiar su jornada y/o horario de trabajo, modificaciones que EL TRABAJADOR acepta de antemano en el momento de ser contratado quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija pactada no existirá desmejora alguna para EL TRABAJADOR. 4) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos consagrados en el OTRO SI, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Aseguramiento de Calidad, Política de No Consumo de Drogas y Alcohol 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 estabelcido.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, computadores, 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 inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.10) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las unidades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de Riesgos Profesionales. 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 en cualquiera de las prohibiciones especiales consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERA – FALTAS LEVES Y SANCIONES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes son las clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias. a) Retardos: El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez , llamado de atención verbal, seguido del escrito; por tercera vez, la sanción en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo durante todo el día, y por quinta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) Ausencias. Salir de las instalaciones de la Empresa sin permiso o cumplimiento de las normas interna, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes. Cuando la falta ocurra el día sábado no se considerará como media jornada, sino jornada completa y se aplicará lo dispuesto en este inciso. Evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea en la mañana o en la tarde o todo el día, fue motivado por consumo de alcohol u drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez. c) Violación leve de las obligaciones del trabajador: La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este contrato o el Reglamento Interno de Trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. PARAGRAFO: Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. CUARTA – FALTAS GRAVES: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y por lo tanto, en el evento de presentarse, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral , con justa causa y sin previo aviso , de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes eventos: a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez durante el respectivo contrato. b) El salir de las instalaciones de la Empresa, sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada laboral, sin importar el tiempo, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez, durante el respectivo contrato. d) La falta total del trabajador a sus labores durante dos (2) días consecutivos, sin excusa suficiente y/o oportuna, así ocurra por primera vez. e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el presente reglamento, contractuales o reglamentarias, por tercera vez. f) Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contenidas dentro del reglamento Interno de trabajo las contractuales o reglamentarias, así ocurra por primera vez. g) La comisión de cualquier falta considerada como leve en el artículo anterior, cuando ésta represente perjuicio de consideración para la empresa. h) La comisión de cualquier conducta contemplada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las circulares normativas o cualquier otro documento donde se impartan instrucciones de tipo particular,

y i) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante todo el día, cuando ocurra por segunda vez y se tenga cualquier evidencia que esta ausencia fue ocasionada por hechos relacionados con el consumo de alcohol o drogas. PARAGRAFO: Queda entendido que la terminación del contrato de trabajo por incurrir el trabajador en una falta grave no es sanción disciplinaria, sin embargo, para garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, se estipulan de manera enunciativa y en caso de incurrir en falta grave, el trabajador deberá ser escuchado en descargos y se dará la oportunidad de defenderse. QUINTA – REMUNERACIÓN: Como remuneración por la prestación de los servicios del cargo mencionado EL EMPLEADOR se obliga a prestar a EL TRABAJADOR, en las oportunidades señaladas en el encabezamiento del contrato, un salario total consistente en la suma fija establecida inicialmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO PRIMERO: a) Queda claramente entendido que, no suministra ni suministrará, ninguna clase de salario en especie, por lo tanto, cualquier suministro de alojamiento, alimentación, transporte, lavado de ropa, comunicaciones o cualquier otra especie, de hacer en alguna ocasión se entenderá que se hace por mera liberalidad. b) Así mismo las bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transportes, vestuario u otras de similar concesión, por ningún motivo constituirá salario. c) igualmente se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (Articulo 15 Ley 50/90) tiene carácter de salario, PARAGRAFO 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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiera lugar en cualquier tiempo por concepto de préstamos, anticipos no legalizados, preaviso, etc. SEXTA – EXCLUSIVIDAD LABORAL: El presente contrato de trabajo es de exclusividad con la empresa, por tanto, le queda absolutamente prohibido al TRABAJADOR desarrollar otras actividades relacionadas con el objeto del presente contrato, y para lo cual fue contratada, y otras actividades laborales con otras empresas. PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR se le impondrá sanción penal si llegase a administrar alguna empresa con el mismo objeto social de Durante dos años siguientes a la terminación del contrato, con Responsabilidad Civil Extracontractual SEPTIMA –JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO: El horario se desarrollara según indicaciones de gerencia y administración, EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, igualmente en el horario de alta producción según el Reglamento Interno de Trabajo o en circulares normativas, se podrá hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, lo cual es aceptado por EL TRABAJADOR. OCTAVA – TERMINO DE DURACION DEL CONTRATO: El término de duración del presente contrato es a partir del (14) de FEBRERO de 2023 hasta el día (31) de DICIEMBRE de 2023. No obstante, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, por lo cual, cumplida la tercera prórroga legal, el contrato automáticamente se prorrogará por un periodo de un (1) año, de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo de trabajo en el artículo 46 CST. PARÁGRAFO PRIMERO: Lo anterior, en caso de no mediar una carta por escrito de NO PRORROGA, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación del contrato. PARÁGRAFO SEGUNDO: Si al momento de finalizar el contrato de trabajo, y por cualquier circunstancia no se llegase a prorrogar, comunicadas al trabajador con anticipación, EL TRABAJADOR se encuentra incapacitado por su EPS o ARL ya sea por enfermedad general o accidente común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado conforme a las certificaciones que para tal efecto expida la EPS o la ARL, según lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. PARÁGRAFO TERCERO: Si al momento de finalizar el presente contrato de trabajo, la trabajadora se encuentra en licencia de maternidad debidamente expedida por su EPS, desde ya se entenderá que los efectos del presente contrato de trabajo serán extendidos por el tiempo de vigencia de la licencia en cuestión. NOVENA – PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan como periodo de prueba del presente contrato el término de quince (15) días; en caso de prorroga o modificación de la labor, se entenderá que no hay un nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Articulo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50/90. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral de conformidad con el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del decreto 617/54. DECIMA – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65; y, además por parte de EL EMPLEADOR, el incumplimiento de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y cuarta, y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves dentro del Reglamento Interno de Trabajo, Circulares Normativas y las demás comunicaciones emanadas de EL EMPLEADOR en donde se estipulen. DECIMA PRIMERA – INVENCIONES Y DESCRUBRIMIENTOS: Si durante el tiempo que EL TRABAJADOR preste sus servicios a EL EMPLEADOR llegare a efectuar algún tipo de descubrimientos, invenciones, mejoras en los procedimientos técnicos, de producción y/o administrativo de EL EMPLEADOR estos quedaran de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, incluso de aquellos que están consagrados en la Ley Comercial como propiedad industrial. EL EMPLEADOR, tendrá derecho a patentar en su nombre o a nombre de terceros esas invenciones y/o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR facilitará el cumplimiento oportuno de las formalidades exigidas, dará su firma, poderes y demás documentos necesarios para tal fin cuando así lo solicite EL EMPLEADOR, sin que por ello EL EMPLEADOR quede obligado al pago de suma de dinero o compensación alguna. DECIMA SEGUNDA- ORDEN PUBLICO: EL TRABAJADOR es consciente y conocedor de las condiciones de orden público que predominan en todo el Territorio Nacional y por lo tanto asume el riesgo que se deriva de la actividad laboral que va a desarrollar y se compromete a cumplir de manera especial con todas las normas, instrucciones y ordenes que manera particular o general o particular se hagan en materia de seguridad física; por lo tanto, en caso de secuestro o retención de EL TRABAJADOR, EL EMPELADOR no es ni será responsable por el pago de rescate o concepto similar a favor de sus captores, por expresa disposición y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 40/93 y demás normas reglamentarias. DECIMA TERCERA – CONTRATISTA INDEPENDIENTE: Queda claramente entendido que en desarrollo de su objeto social y dentro de las actividades que dan origen a la presente relación laboral, actúa como verdadero EMPLEADOR y no como representante ni intermediario de la entidad o empresa para la cual presta sus servicios de afiliaciones a seguridad social, ni a entidades a las cuales presta servicios y asesorías jurídicas, por lo tanto no existe ni existirá en ningún momento relación laboral entre EL TRABAJADOR y terceras empresas, es contratista, toda vez que el único y verdadero EMPLEADOR de éste es y Será STAGE ENTERTAINMENT S.A.S. DECIMA CUARTA– ACEPTACION Y COMPROMISO DE LA OBLIGACIÓN DE REPORTAR ACCIDENTES DE TRABAJO: Como trabajador declaro haber recibido capacitación sobre las Políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los riesgos profesionales a que estoy expuesto, o las medidas respectivas para su control, y de haberme enterado de las obligaciones que como trabajador me impone el deber de reportar de manera inmediata, eficaz, veraz y completa la ocurrencia de cualquier evento que pueda derivar lesión o enfermedad, tal como accidentes de trabajo o incidentes, enfermedades, dolencias, etc. así como el de asegurarme que el reporte se haya tramitado y diligenciado en la forma prevista en el Sistema. DECIMA QUINTA– MODIFICACIONES: Cualquier modificación del presente contrato deberá efectuarse por escrito mediante otro sí. El presente contrato ha sido redactado de buena fe, en cumplimiento de las disposiciones legales y no contiene estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador, que sean ilícitas o ilegales, por lo tanto, las partes quedan expresamente comprometidas a darle cabal cumplimiento. En fe de lo anterior se firma en la fecha de elaboración indicada en el inciso del presente contrato en dos ejemplares del mismo tenor.



EL EMPLEADOR
C.C. No. 1.032.402.054



EL TRABAJADOR
C.C. No. 1.000.932.234

TESTIGO 1.
C.C. No.

TESTIGO 2.
C.C. No.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NUMERO 1.000.932.234
CADAVID CRUZ

APELLIDOS
BRENDA YULIED

NOMBRES
Brenda Cadavid

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 24-MAR-2002
BOGOTA D.C
(CUNDINAMARCA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.61
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

24-AGO-2020 BOGOTA D.C.
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
ALEXANDER VEGA ROCHA

INDICE DERECHO

P-1500150-01219148-F-1000932234-20210228 0073593812A 1 9914861193