# CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

| | |
|---|---|
| Nombre del Empleador: | SOLIUN SAS |
| Identificación | 900.768.458-0 |
| Representante Legal | Raúl Orlando Delgado Cabiativa |
| Suplente Representante Legal | Yanneth Duarte Almonacid |
| Dirección: | Carrera 70c # 48-55 |
| Domicilio principal del empleador: | Bogotá |

| | |
|---|---|
| Nombre del Trabajador | RONALD RICARDO LOZANO JIMENEZ |
| Identificación del trabajador | C.C. No. 5.470.331 de Ocaña |
| Dirección registrada trabajador: | Carrera 55 A #167C-08 |
| Celular: | 3204200075 |
| Cargo del trabajador: | RESIDENTE |
| Ciudad del trabajo principal: | Bogotá |
| Correo: | ronadlrlozano@gmail.com |
| EPS | Aliansalud |
| AFP | Porvenir |
| Salario Básico mensual: | Dos millones novecientos mil pesos MCTE ($ 2'900.000) |
| Tipo de Contrato: | Término Fijo |
| Duración: | Ocho (08) Meses y seis (06) días |
| Fecha de iniciación de labores: | Veintisiete (27) -junio -2017 |
| Fecha de Finalización de labores: | Cuatro (04) -marzo-2018 |
| Periodo de Prueba: | 40 días |

Entre los suscritos EMPLEADOR y TRABAJADOR, de las condiciones arriba indicadas, hemos suscrito el presente contrato individual de trabajo que se rige por la Ley Laboral y en especial por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Objeto del contrato. - El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga para con el EMPLEADOR a poner al servicio del mismo toda su capacidad de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño del cargo señalado. La capacidad normal de trabajo también incluye las labores anexas, conexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes y/o con la normatividad que regula el oficio y/o profesión. Igualmente, el TRABAJADOR se obliga a: 1.- No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de este contrato; 2.- Cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que la ley, el reglamento interno y el presente contrato le imponen en su condición de trabajador, así como abstenerse de ejecutar conductas que se encuentren prohibidas en esos mismos ordenamientos. 3.- Cumplir las comisiones de servicio que se indiquen cuando el EMPLEADOR lo requiera en otros lugares diferentes a aquél donde

habitualmente se debe desempeñar, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador; no obstante, cumpliendo con lo anterior, el trabajador está de acuerdo y acepta expresamente, los cambios de lugar de trabajo, a otras instalaciones de la empresa, ya sea dentro de la ciudad donde se contrató, o en ciudades diferentes. 4.- Guardar la más absoluta reserva en cuanto a la información relacionada con las actividades y organización de la empresa. Parágrafo 1. El empleado acepta ejecutar las labores de acuerdo con las actividades asignadas y descritas por el de manual de funciones y las demás que se estimen pertinentes por la empresa para el desempeño de su cargo. Con la firma de este documento, acepta conocer el manual de funciones que ahora se anexa y el cual hace parte integrante del presente contrato. Parágrafo 2. Obligación especial del trabajador, información y confidencialidad: Como obligación conexa con las principales relativas al cargo, acuerdan las partes que el TRABAJADOR tiene como una obligación especial el manejo confidencial y reservado de la información relacionada con la empresa, en sus operaciones, con el personal o con sus directivos de tal manera que el TRABAJADOR no podrá difundir, entregar información de la empresa o de sus directivos, o trabajadores a terceros salvo que sea indispensable para la labor de su cargo o esté autorizada expresamente por el EMPLEADOR. El TRABAJADOR se obliga a: mantener en reserva la información que reciba con ocasión de sus funciones o conozca del EMPLEADOR o de terceros contratistas o clientes o personas vinculadas por el EMPLEADOR, salvo autorización expresa del EMPLEADOR u orden de autoridad competente. Esta obligación aplica también a los documentos, formatos, esquemas, procedimientos y especificaciones suministrados por el EMPLEADOR y/o sus clientes o proveedores, que tendrán tratamiento confidencial por ser de propiedad del EMPLEADOR; El TRABAJADOR se obliga a devolverlos al EMPLEADOR sin quedarse con copia alguna salvo que requiera de tales reproducciones para mantener un registro en sus archivos sobre el trabajo efectuado. Se entiende que estas obligaciones especiales de manejo de información se mantendrán durante la ejecución del contrato y hasta por cinco (5) años más, luego de terminado éste, caso en el cual generaría a la empresa el derecho de iniciar el reclamo judicial a que hubiere lugar por obligación de hacer o no hacer, obligándose particularmente con el cumplimiento y acatamiento de las siguientes obligaciones y aspectos relacionados con la información y confidencialidad que tuvieran relación directa o indirecta con el TRABAJADOR: A) EL TRABAJADOR tiene acceso a la información relacionada con los clientes, servicios, negociaciones y datos confidenciales que son de propiedad exclusiva del EMPLEADOR, de sus clientes, empresas y/o demás personas con las cuales EL EMPLEADOR tiene relaciones comerciales. B) La información que maneja y manejará, EL TRABAJADOR, en el ejercicio de sus funciones, es un activo de propiedad del EMPLEADOR, de sus clientes y/o demás personas con las cuales EL EMPLEADOR tiene relaciones comerciales y es de carácter confidencial. En consecuencia, la disposición de dicha información sin autorización previa y escrita de su titular podría ocasionar perjuicios. C) EL TRABAJADOR conoce las consecuencias penales, laborales y administrativas que conlleva el levantamiento de la Reserva Bancaria, en los casos no exceptuados por la ley. Así mismo conoce las disposiciones contenidas en los artículos 288 y 289 del Código Penal, relativas a violación ilícita de comunicaciones y a la divulgación y empleo de documentos reservados. D) EL TRABAJADOR se obliga a mantener la confidencialidad sobre la información a que tenga acceso con ocasión de su trabajo, contenida en estrategias de negocios, actividades de negocios, ideas, investigaciones y desarrollos, "Know-how", secretos industriales, datos técnico-industriales, conocimientos de marketing, de selección de personal, de organización empresarial, programas de computador, fórmulas, listados y datos de clientes, listados de proveedores, productos, información sobre precios y costos, planes y programas de negocios y mercadeo, informes o análisis actuariales, proyecciones financieras, métodos, procedimientos, manuales, reportes, prospectos, oportunidades de negocios, estudios de factibilidad,

planes de ventas y mercadeo, discusiones tendientes a la celebración de acuerdos y de eventuales negocios, datos relativos a las sociedades en las que labora o a sus accionistas, así como a todos los demás datos utilizados por LA EMPRESA para el desarrollo de su objetivo, que no tenga el carácter de públicos cualquiera que sea la fuente en que se encuentren. Los datos contenidos en las anteriores fuentes así como cualesquiera otros obtenidos con causa y con ocasión del trabajo se denominarán para efectos de este convenio LA INFORMACION CONFIDENCIAL. E) EL TRABAJADOR reconoce como de propiedad exclusiva del EMPLEADOR, de sus clientes y/o demás personas con las cuales LA EMPRESA tiene relaciones comerciales LA INFORMACION CONFIDENCIAL a que se refiere el numeral anterior, y en consecuencia se obliga a: A) Mantenerla en estricta confidencialidad y a no divulgarla a terceros, en forma total o parcial, salvo que medie autorización previa y escrita de LA EMPRESA. B) No utilizarla, copiarla, aplicarla o explotarla en ninguna forma ni para ningún negocio con beneficio personal o de terceros. C) Impedir que terceros tengan acceso a la INFORMACION CONFIDENCIAL. En consecuencia se obliga a custodiar diligentemente la INFORMACION CONFIDENCIAL a su alcance y a utilizar todos los medios necesarios para evitar que la misma llegue a manos de terceros o sea conocida por éstos. D) Devolver a LA EMPRESA a la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, el material, programas, documentos, archivos y demás fuentes de INFORMACION CONFIDENCIAL que se encuentren en su poder. Parágrafo Tercero.- La obligación de que trata el presente artículo deberá ser cumplida por EL TRABAJADOR aún después de terminado su contrato de trabajo con LA EMPRESA, cualquiera que sea la causa de terminación. En consecuencia, la INFORMACION CONFIDENCIAL no podrá ser divulgada por EL TRABAJADOR, ya sea para beneficio propio, de su nuevo empleador o de un tercero. Parágrafo Cuarto. - EL TRABAJADOR será responsable por los perjuicios que el incumplimiento de la presente obligación cause a EL EMPLEADOR o a un tercero. En el evento en que LA EMPRESA tuviese que asumir la responsabilidad por tal hecho ante un tercero, EL TRABAJADOR se obliga a pagar a LA EMPRESA las sumas que a esta le sean exigidas, incluyendo intereses y honorarios de abogados. Parágrafo Quinto.- USO DE CLAVES Y SOFTWARE. El TRABAJADOR, declara conocer y aceptar el carácter de personal, secreto e intransferible del citado derecho y se compromete a no divulgarlo verbalmente o por escrito, directa o indirectamente y a no utilizarlo en acciones que no estén de acuerdo con sus funciones y usos definidos para el desempeño de mi cargo, así mismo, garantiza que por ningún motivo permitirá que alguna persona sin interesar el nivel jerárquico, se persuada en emplear su derecho en algo contra su voluntad o en oposición con lo procedente. Se compromete a adoptar las medidas tendientes a evitar infectar de virus los equipos de cómputo que use y a no instalar o a ejecutar programas no autorizados por la empresa. Declarando que conoce las políticas establecidas de seguridad informáticas de la empresa y se compromete a su cumplimiento, comprometiéndose a no divulgar información que maneja o conoce de los sistemas a su cargo, ni a utilizarla para beneficios propios o de terceros, aceptando que es prohibido el préstamo de las claves que le han asignado o le sean asignadas. El TRABAJADOR acepta que el no cumplimiento de lo aquí consignado se considerará FALTA GRAVE y que en caso de inadecuado uso o utilización de las claves, fraude o ilícito tramitado con su clave acarreará las consecuencias legales y administrativas consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, penales del Código Penal Colombiano y demás normas legales vigentes.

SEGUNDA: Remuneración.- La remuneración que pagará el EMPLEADOR, al TRABAJADOR, por la prestación de sus servicios es la suma arriba indicada como salario mensual, cancelado por Mensualidades, los días 5 de cada mes, Autorización: EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR, para que consigne periódicamente su salario,

prestaciones sociales y demás emolumentos generados por la relación laboral en su cuenta de ahorros No. 074-157827 del Banco BBVA o si el trabajador no tuviere, acepta desde ya que sea consignado en cualquiera de las entidades bancarias con la que la empresa, tenga relación financiera. Parágrafo Primero: EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR por mutuo acuerdo establecen que reconocen y aceptan que el lapso que trascurra entre la fecha de finalización del contrato de trabajo de EL TRABAJADOR y la fecha efectiva en que EL EMPLEADOR realice el pago de la liquidación final de prestaciones sociales y demás acreencias laborales a favor de EL TRABAJADOR, en ningún caso podrá considerarse como un acto de mala fe a efectos del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que EL EMPLEADOR podrá disponer de un lapso de tiempo prudencial y razonable, para proceder a la consignación y pago de los salarios, prestaciones sociales y en general de la liquidación y cualquier pago a que tenga derecho el TRABAJADOR. Parágrafo Segundo. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: Para los efectos del Art. 128 del C. S. T, expresamente se conviene que los beneficios o auxilios habituales u ocasionales en dinero o especie, que considere otorgar el EMPLEADOR al TRABAJADOR por mera liberalidad, tales como suministro de alimentación, vivienda, celular, internet, dotación extralegal, auxilio educativo, pólizas de seguro, auxilio de transporte intermunicipal, auxilio de parqueadero o el monto que exceda lo que en cualquier tiempo hubieren valorado las partes por estos conceptos, o el suministro de los mismos a bajo precio, cualquier prima extralegal, de vacaciones, de servicios o navidad, gastos de telefonía celular o de cualquier otro medio de comunicación, los auxilios de vehículo o de moto sin que lo expresado configure obligación para el EMPLEADOR de conceder tales beneficios, no se tomarán en cuenta para la liquidación de las acreencias laborales que le correspondan al trabajador. De igual manera convienen las partes que tampoco constituye salario las bonificaciones, auxilios de alimentación, transporte o cualquier otro valor que le sea otorgado por la Empresa, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 50 del 90 y el Art. 30 de la Ley 1393/10, por lo tanto, no serán tenidos en cuenta para liquidar prestaciones sociales, indemnizaciones, aportes a la Seguridad Social o aportes parafiscales de conformidad con el artículo 17 de ley 344 de 1996.Todos los beneficios extralegales otorgados por el Empleador, teniendo en consideración su naturaleza extralegal y por mera libertad, podrán ser modificados suspendidos o cancelados unilateralmente por el Empleador en cualquier momento y sin que por ello pueda considerarse como una desmejora de las condiciones laborales o la pérdida de un derecho adquirido. Parágrafo Tercero. SALARIO INTEGRAL: En la eventualidad en que el TRABAJADOR devengue un salario integral, se entiende de conformidad con el numeral 2 del Artículo 132 del C.S.T., subrogado por el Artículo 18 de la Ley 50/90, que dentro del salario integral convenido se encuentra incorporado el factor prestacional de EL EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. De igual manera se conviene y aclara que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable integral, se entenderá que dentro de las sumas reconocidas se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. El salario integral acordado además de retribuir la remuneración ordinaria, remunera y compensa todo recargo por trabajo extraordinario, nocturno dominical o festivo, primas de servicios legales o extralegales, cesantía e intereses, subsidios y suministros en especie y en general toda prestación o acreencia legal o extralegal derivada del contrato, con excepción de las vacaciones. Parágrafo Cuarto. SALARIO ORDINARIO: Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. PARAGRAFO QUINTO:

DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO: De acuerdo a la Ley 1822 de 2017, entrada en vigencia el 4 de enero del año 2017, se le reconocerá a toda trabajadora en estado de embarazo una licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, la cual deberá iniciar como mínimo una semana antes de la fecha probable de parto.

TERCERA. Sitio de trabajo. - El trabajo contratado será prestado en los sitios descritos en la parte inicial de este contrato y/o en las instalaciones del EMPLEADOR y/o sedes de la misma, aceptando el TRABAJADOR los cambios de horario o jornada de trabajo que señale el EMPLEADOR, e igualmente los traslados que por necesidad del servicio deban efectuarse. Partiendo de los preceptos anteriores, el trabajador con la firma del presente contrato, manifiesta que conoce y acepta, que por el objeto de la empresa, y por las necesidades de esta, debe estar dispuesto a realizar traslados temporales o permanentes a otras sedes de la empresa, sea dentro de la misma ciudad para la cual se contrata o para otras ciudades diferentes. La no aceptación de un traslado, por los perjuicios que esto genera en la empresa, será tomada, en contra del trabajador, que aceptó conociendo esta obligación, como una falta grave, constitutiva de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, con justa causa, pues por la naturaleza de las labores contratadas, sus desplazamientos obedecen al curso normal de la operación.

CUARTA: Duración del Contrato. - El término para la duración del presente contrato será a término Fijo de Seis (6) Meses y Diecisiete (17) días. Parágrafo. periodo de prueba: el presente contrato tendrá un periodo de prueba correspondiente a la quinta parte de la duración del contrato, correspondiente a (40) días, contados a partir de la suscripción del presente contrato, correspondiendo al periodo de tiempo dentro del cual las partes podrán formular la terminación unilateral del contrato sin requerir para ello de motivación o justificación alguna y sin derecho a ningún tipo de indemnización, conforme a lo reglado y estipulado por la corte constitucional en la sentencia t-978 de 2004 para lo correspondiente.

QUINTA: Jornada de trabajo. - El TRABAJADOR se obliga a laborar en la jornada ordinaria, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente; Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes.

SEXTA: Terminación unilateral.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato las contenidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y además por parte del EMPLEADOR las que se relacionan a continuación y aquellas que se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones órdenes o instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular por parte del EMPLEADOR las siguientes: a) La no asistencia del TRABAJADOR a las labores, sin causa justificada, posteriormente determinada, una vez escuchado al trabajador en descargos, por una vez dentro del mismo mes calendario; b) La no asistencia puntual del TRABAJADOR al sitio de trabajo, sin causa justificada, posteriormente determinada, una vez escuchado al trabajador en descargos, por una tres veces dentro del mismo mes calendario; c) El incumplimiento del TRABAJADOR de las obligaciones señaladas en la cláusula primera de este contrato; d) El hecho de que el TRABAJADOR se presente a laborar bajo los efectos de cualquier sustancia embriagante, narcótica o estimulante, así como el consumo de una de tales sustancias en las dependencias de la empresa o en el sitio de trabajo; e) todo acto

de violencia, injuria, insulto o malos tratos en que incurra el TRABAJADOR, en desempeño de sus labores contra sus compañeros de trabajo, personas vinculadas al EMPLEADOR, o contra el mismo empleador; f) Todo daño causado intencionalmente o con negligencia a los bienes, equipos o máquinas del EMPLEADOR; g) La utilización de elementos, herramientas o equipos pertenecientes a la empresa en actividades ajenas a ella sin consentimiento expreso de los directivos del EMPLEADOR; h) cuando el TRABAJADOR no utilice los elementos de seguridad industrial cuando esté realizando actividades que los requieran; i) cuando el TRABAJADOR incurra en una cualquiera de las causales de acoso laboral en contra de alguno de sus compañeros de trabajo o personas vinculadas al EMPLEADOR; j) Cuando el TRABAJADOR revele sin autorización por cualquier medio, información relativa a clientes, accionistas, miembros de Junta Directiva, Directivos y operaciones de la compañía, salvo autorización previa del Presidente, Gerente General, abogado(s) o Director comercial de la compañía; k) Igualmente constituye una falta grave para el TRABAJADOR generar y/o difundir información de cualquier naturaleza sin conocimiento de causa, falsa o malintencionada que produzca perjuicio, daño, menoscabo, deterioro, desgaste o desventaja a los proyectos, planes e imagen de los directivos o del EMPLEADOR, de sus compañeros de trabajo o del personal vinculado con el EMPLEADOR; l) El abandono o uso del equipo a su cargo en tareas diferentes a las ordenadas por el EMPLEADOR. m) La negativa del trabajador de trasladarse de manera temporal o permanente, a otras sedes de la empresa, ya sea al interior de la ciudad donde se contrató o ya sea en ciudad diferente. n) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST del EMPLEADOR. o) No utilizar los elementos de protección personal EPP. p) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a la norma administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. q) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. r) La realización de actos que en cualquier forma entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades patronales o en perjuicios de terceros. s) La aceptación o solicitud de dádivas o créditos por parte de EL TRABAJADOR a la EMPRESA, CLIENTES, PROVEEDORES O TERCEROS, a cambio de tratamiento o servicios especiales. t) O la ocurrencia de faltantes o descuadres en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder de EL TRABAJADOR, siempre que no se dé una causa justificada a juicio de EL EMPLEADOR. u) Por terminación de la obra, labor contratada o cese de las actividades para las cuales ejerce sus funciones. Parágrafo: PREAVISO. - Las partes expresamente acuerdan que, para la terminación del contrato por parte del TRABAJADOR, este deberá dar aviso al EMPLEADOR con no menos de treinta (30) días de anticipación al término del contrato. De no proceder así el TRABAJADOR, el EMPLEADOR descontará el valor a un mes de salario del trabajador y así lo acepta el TRABAJADOR.

SÉPTIMA: Efectos y modificaciones. - Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, ya sea en la misma ciudad donde se contrató, o en ciudad diferente, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El Trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y su remuneración. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990.

OCTAVA: DOMICILIO CONTRACTUAL – MANEJO DATOS PERSONALES: Obligación de informar cambio de

domicilio y actualizar datos. El TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del Parágrafo 1 del Artículo 29 de la ley 789/02, norma que modificó el 65 del C.S.T., se compromete a informar al EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teléfonos, contactos, teniéndose en todo caso como suya la dirección registrada en este contrato o la que el TRABAJADOR haya informado con posterioridad por medio escrito. Toda comunicación o notificación que el EMPLEADOR deba hacer al TRABAJADOR por virtud del desarrollo, ejecución o terminación de este contrato, se considera legal y válida si se hace a la última dirección de residencia que el TRABAJADOR haya registrado o que se le entregue personalmente en las instalaciones de la Empresa, en este último caso dejando el TRABAJADOR constancia por medio de su firma de haberla recibido. El incumplimiento a esta obligación, exime al EMPLEADOR de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada la Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes. Parágrafo. AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES. El TRABAJADOR, de manera libre y voluntaria de conformidad con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, con la suscripción del presente contrato AUTORIZA al EMPLEADOR para que administre su información personal como nombres y apellidos, salario, prestaciones sociales y vacaciones, beneficios extralegales, clase de contrato, cargo, jornada laboral, tiempo de servicio, funciones, estado civil, embargos y descuentos y deducciones sobre el salario, entre otros que deba conocer en desarrollo del contrato de trabajo que lo vincula con EL EMPLEADOR y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales. Así mismo, autoriza que su información laboral sea suministrada a las autoridades judiciales y administrativas competentes, entidades del Sistema de Seguridad Social Integral (Fondos de Pensiones, EPS, ARL, Fondos de Cesantía, ICBF, Caja de Compensación Familiar, SENA), operadores de planilla asistida, Empresa y, en general, a cualquier otra persona que EL TRABAJADOR autorice de manera expresa

NOVENA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. En el marco de la Ley 1266 de 2008, Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, es obligación del TRABAJADOR acatar y respetar la normatividad relacionada con la administración y protección de datos y dar aplicación a los principios que se mencionan a continuación:

a) Principio de veracidad o calidad de los registros o datos: La información contenida en los bancos de datos debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el registro y divulgación de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error.
b) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere la presente ley es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen.
c) Principio de finalidad: La administración de datos personales debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la ley. La finalidad debe informársele al titular de la información previa o concomitantemente con el otorgamiento de la autorización, cuando ella sea necesaria o en general siempre que el titular solicite información al respecto.
d) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento.

e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan.

f) Principio de circulación restringida: La administración de datos personales se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos, de las disposiciones de la presente ley y de los principios de la administración de datos personales especialmente de los principios de temporalidad de la información y la finalidad del banco de datos.

Los datos personales, salvo la información pública, no podrán ser accesibles por Internet o por otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los titulares o los usuarios autorizados conforme a la presente ley.

g) Principio de temporalidad de la información: La información del titular no podrá ser suministrada a usuarios o terceros cuando deje de servir para la finalidad del banco de datos.

h) Principio de interpretación integral de derechos constitucionales: La presente ley se interpretará en el sentido de que se amparen adecuadamente los derechos constitucionales, como son el hábeas data, el derecho al buen nombre, el derecho a la honra, el derecho a la intimidad y el derecho a la información. Los derechos de los titulares se interpretarán en armonía y en un plano de equilibrio con el derecho a la información previsto en el Artículo 20 de la Constitución y con los demás derechos constitucionales aplicables.

i) Principio de seguridad: La información que conforma los registros individuales constitutivos de los bancos de datos a que se refiere la ley, así como la resultante de las consultas que de ella hagan sus usuarios, se deberá manejar con las medidas técnicas que sean necesarias para garantizar la seguridad de los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado.

j) Principio de confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma. De acuerdo a lo anterior, con la suscripción del presente contrato el TRABAJADOR manifiesta que es consciente que el incumplimiento a las normas de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.

DÉCIMA: Cláusulas adicionales.- Las partes contratantes, pactan los siguientes acuerdos que formarán parte integral del presente contrato, convirtiéndose estas de obligatorio cumplimiento para las mismas: 1.- EL TRABAJADOR declara que conoce y acepta todos los MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE ESAS CONDUCTAS implementados por EL EMPLEADOR, así como acepta desde ya los que implemente EL EMPLEADOR, directamente o a través de la Asamblea de accionistas de la empresa, la Junta Directiva de la misma o a través de las respectivas Direcciones de la compañía en lo de su competencia en

cada área y los acepto y acato plenamente, conforme a la legislación vigente. 2.- EL TRABAJADOR manifiesta que conoce y acepta íntegramente el REGLAMENTO GENERAL PARA LA UTILIZACION DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SU CARGO, de EL EMPLEADOR conforme a documento anexo, el cual hace parte integrante de este contrato. 3.- El Trabajador acepta que conoce el objeto de la empresa, y las necesidades constantes de traslado de sus empleados para el desarrollo efectivo de este, por ello manifiesta expresamente que se encuentra de acuerdo, y acepta expresamente cualquier traslado de su lugar de trabajo, ya sea al interior de la ciudad donde se contrató, o en ciudad diferente en otras las instalaciones de la empresa. 4. El trabajador acepta que simultáneamente con la firma del contrato, se le han entregado todos los elementos de protección y seguridad, así como su respectiva dotación, necesaria para el desempeño de su cargo. 5. El trabajador afirma haber recibido la respectiva inducción y capacitación previo el inicio de sus labores. 6. SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse.

DÉCIMA PRIMERA: Clausula Residual. Lo no estipulado al interior del presente Contrato Individual de trabajo, deberá complementarse con las disposiciones del Reglamento Interno del Trabajo de la Empresa, sus procedimientos, manual de funciones y sistemas de gestión.

DÉCIMA SEGUNDA: Efectos. - El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden respecto del presente contrato se anotarán a continuación de su texto o en documento otrosí que para el efecto suscriban las partes.

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento en 1 originales el Veintiséis (26) de junio del año 2017

EL EMPLEADOR,

RAÚL ORLANDO DELGADO
C.C. No. 79.573.492 de Bogotá
SOLIUN S.A.S.

EL TRABAJADOR,

RONALD RICARDO LOZANO J.
C.C. No. 5.470.331 de Ocaña