REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

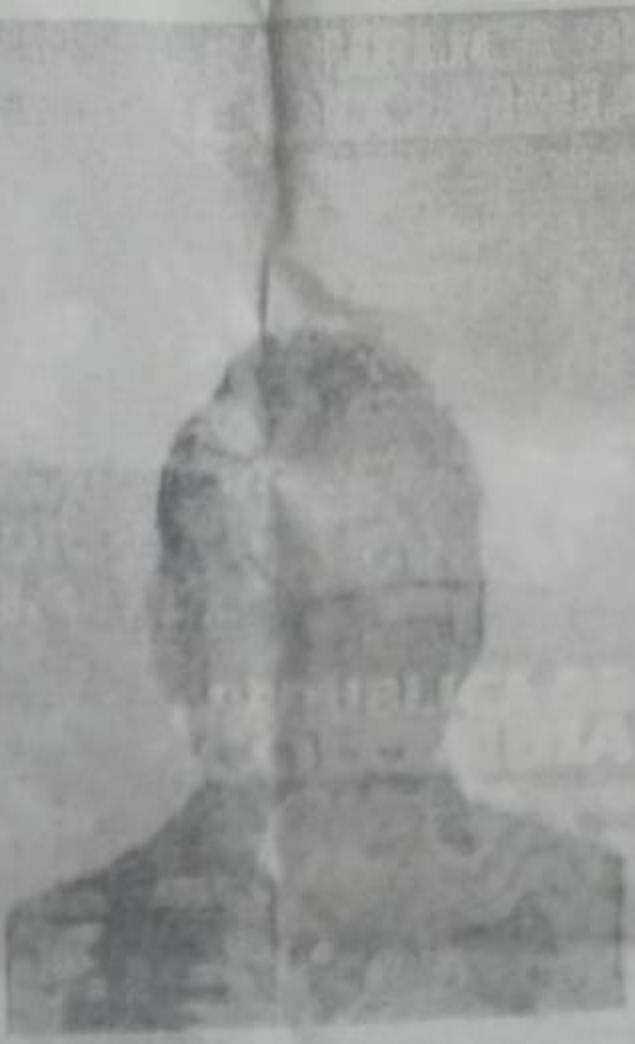
NUMERO 71.685.060
FORONDA AGUDELO

APELLIDOS

CARLOS ALBERTO

NOMBRES

FIRMA





FECHA DE NACIMIENTO 08-ENE-1967
MEDELLIN
(ANTIOQUIA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.68 ESTATURA | A+ G.S. RH | M SEXO

07-MAY-1985 MEDELLIN
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

INDICE DERECHO

A-0112100-00447709-M-0071685060-20130710 0033921552A 1 2282432133

CERTIFICADO LABORAL
EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR



Fecha: 25/May/2025, **Hora:** 08.00:00 a.m.
Apellido: FORONDA AGUDELO
Tipo Doc.: CC **Nro Identidad: 71685060**
Dirección: CLL 57 SUR#67-22 SAN ANTONIO PRADO **EPS: SAVIA SALUD**

HC: 152800436
Nombre: CARLOS ALBERTO ♂
ARL: SURA

Edad: 58 años
Rh: A+
Nacim: 08/ENE/1967
AFP: COLPENSIONES

Empresa: MEGACONSTRUCCIONES MEDELLIN SAS, **Emp. Usuaria:** MEGACONSTRUCCIONES MEDELLIN SAS
Cargo: SERVICIOS GENERALES **Ciudad:** ANTIOQUIA - MEDELLÍN
IPS que Atendio: Ciudad de Atención:

EXAMEN OCUPACIONAL

Exámenes Realizados

EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO-ÉNFASIS OSTEOMUSCULAR

Concepto

APTO PARA EL CARGO.

Recomendaciones Empresa

.

Recomendaciones

S.V.E.

Estilo de Vida Saludable

* PRACTICAR Y CONSERVAR AUTOCUIDADO Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Medicas

Laborales

* USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL DE ACUERDO AL CARGO Y FUNCION
* REALIZAR PAUSAS ACTIVAS
* CONOCER Y CUMPLIR LAS NORMAS DE SST DADAS POR LA EMPRESA
* CAPACITAR EN TECNICA ADECUADA PARA MANEJO DE CARGAS ACORDES CON SU CARGO Y RIESGO

Otras: EL PACIENTE EN MENCION HA SIDO EVALUADO Y CONSIDERADO APTO PARA REALIZAR TAREAS QUE IMPLIQUEN ESFUERZO FÍSICO, EN ESTES EXAMEN REALIZADO SE HIZO UNA REVISION COMPLETA DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR, EXTREMIDADES Y COLUMNA BUSCANDO PATOLOGIAS O SECUELAS QUE PUEDAN CONSTITUIR UN RIESGO AUMENTADO PARA LA REALIZACION DE SUS ACTIVIDADES O DE AQUELLAS QUE IMPLIQUEN POSTURAS FORZADAS O MOVIMIENTOS REPETITIVOS. NO SE HAN DETECTADO RESTRICCIONES OSTEOMUSCULARES U OTRAS CONDICIONES QUE LIMITEN SU CAPACIDAD PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES DE MANERA SEGURA Y EFECTIVA.

APTITUD FÍSICA:

- OSTEOMUSCULAR: APTO PARA REALIZAR TAREAS QUE IMPLIQUEN ESFUERZO FÍSICO.

ESTE CERTIFICADO ACREDITA SU EXPERIENCIA, HABILIDADES Y APTITUD FÍSICA EN EL CARGO DE OFICIAL

HISTORIA CLINICA Y CONCEPTO EMITIDO BAJO LAS RESOLUCIONES 2346 DEL 2007 Y 1918 DEL 2009.

Observaciones

RECOMENDACIONES GENERALES:

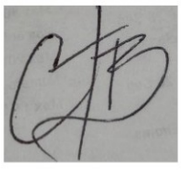
OSTEOMUSCULARES:
1. MANTÉN UNA BUENA POSTURA: EVITA CURVATURAS Y MANTÉN UNA POSTURA ERGUIDA.
2. REALIZA ESTIRAMIENTOS: ANTES Y DESPUÉS DE TRABAJAR, ESTIRA TUS MÚSCULOS PARA EVITAR LESIONES.
3. TOMA DESCANSOS: CADA HORA, LEVÁNTATE Y MUÉVETE DURANTE UNOS MINUTOS.
4. FORTALECE TUS MÚSCULOS: REALIZA EJERCICIOS PARA FORTALECER TUS MÚSCULOS, ESPECIALMENTE EN LA ESPALDA Y HOMBROS.
5. EVITA SOBRECARGAR: NO LEVANTES OBJETOS PESADOS SIN AYUDA Y EVITA MOVIMIENTOS BRUSCOS.

AUDITIVAS:
1. PROTEGE TUS OÍDOS: USA PROTECTORES AUDITIVOS EN ENTORNOS RUIDOSOS.
2. MANTÉN UN VOLUMEN SEGURO: EVITA ESCUCHAR MÚSICA A UN VOLUMEN ALTO DURANTE PERÍODOS PROLONGADOS.
3. REALIZA CHEQUEOS: HAZ CHEQUEOS AUDITIVOS REGULARES PARA DETECTAR PROBLEMAS TEMPRANO.
4. EVITA RUIDOS FUERTES: EVITA EXPOSICIÓN A RUIDOS FUERTES SIN PROTECCIÓN.
5. MANTÉN UNA BUENA HIGIENE: LIMPIA TUS OÍDOS REGULARMENTE PARA EVITAR INFECCIONES.

VISUALES:
1. REALIZA PAUSAS VISUALES: CADA 20 MINUTOS, MIRA ALGO LEJANO DURANTE 20 SEGUNDOS.
2. AJUSTA LA ILUMINACIÓN: ASEGÚRATE DE QUE LA ILUMINACIÓN SEA ADECUADA PARA TU TRABAJO.

3. USA LENTES CORRECTIVOS: SI NECESITAS LENTES, ÚSALOS CORRECTAMENTE.
4. EVITA LA FATIGA VISUAL: NO TRABAJES DURANTE PERÍODOS PROLONGADOS SIN DESCANSO.
5. REALIZA CHEQUEOS: HAZ CHEQUEOS VISUALES REGULARES PARA DETECTAR PROBLEMAS TEMPRANO.

Cumpliendo con la normatividad vigente del articulo **10** de la resolucion **2346** del **2007** y la resolucion **1111** del **2017** al ítem 3.1.4.En atencion al Examen Medico Ocupacional que le fue realizado por **IPS CENTRAL MEDICAL GROUP SAS**.Como proveedor de evaluaciones ocupacionales, en el marco del sistema de Gestion de la seguridad y Salud en el trabajo, en el presente documento le hacemos entrega de las recomendaciones medicas emitidas por el Medico Especialista en seguridad y salud en el trabajo, las cuales, agradecemos acoger y gestionar en su entidad de salud, segun corresponda.



CESAR BARCO
EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL
Lic. de S.O #: OCTUBRE 6 DE 2017
Registro #: DEPAR/3878-1 Y REG MEDICO 9606/87

CARLOS A. FORONDA AGUDELO

CC 71685060

Savia Salud EPS

NIT: 900.604.350

HACE CONSTAR

Que el(la) señor(a) CARLOS ALBERTO FORONDA AGUDELO identificado(a) con CC 71685060, se encuentra Afiliado en el Plan de Beneficios en Salud PBS, de Savia Salud EPS por MEGACONSTRUCCIONES MEDELLIN S.A.S. NI 900874949 en calidad de Dependiente según información contenida a la fecha en nuestra base de datos.

Fecha inicio relación laboral	Fecha fin relación laboral
08/jun./2025	

Informacion beneficiarios:

No hay beneficiarios en el grupo familiar.

El presente certificado se expide a solicitud de el(la) interesado(a) a los 08 días del mes de junio. de 2025.

Observaciones

Con destino a: Solicitud del Interesado

Información sujeta a verificación por parte de Savia Salud EPS, cualquier aclaración con gusto será atendida en la línea 018000423683 - Documento no válido como autorización de traslado - No es válido para aclarar situación de duplicidad en el SGSSS. Semanas de cotización según LEY 1122/07.

Cordialmente,

Jefatura Operativa de Afiliaciones de
Aseguramiento

Medellín, 08 de June de 2025

LA DIRECCIÓN DE AFILIACIONES Y RECAUDOS

HACE CONSTAR:

Que la(s) persona(s) relacionada(s) en el siguiente listado, se encuentra(n) afiliada(s) en Riesgos Laborales desde las fechas indicadas, a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A como trabajadores de MEGACONSTRUCCIONES MEDELLIN S.A.S..

A continuación se relacionan las fechas de afiliación

Número identificación	Nombre	Fecha inicio cobertura	Fecha fin cobertura	Código de transacción	Tipo Cotizante	Estado
Centro de trabajo:	0000000001 PRINCIPAL ANTIOQUIA		Clase: 5	Porcentaje Cotización:	6.96 %	
C71685060	FORONDA AGUDELO CARLOS ALBERTO	09/06/2025		15045c22	DEPENDIENTE	POR INICIAR

null

Atentamente,

Dirección de Afiliaciones y Recaudos

Este certificado tiene validez para efectos de afiliación del trabajador a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A así como para su desafiliación
Importante: La información contenida en este certificado puede ser validada en cualquier momento por SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A

Este certificado fue generado con la información registrada en la base de datos el 08/06/2025 21:09:17 .
Los trabajadores marcados con asterisco (*) son afiliados Independientes.
Las coberturas marcadas con dos asteriscos (**) son coberturas pendientes de retiro.

Dirección IP: 181.137.199.120, 198.143.41.44, 172.16.42.57

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

LA ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES

CERTIFICA QUE

Verificada la base de datos de afiliados, el/la señor/a CARLOS ALBERTO FORONDA AGUDELO identificado/a con documento de identidad Cédula de Ciudadanía número 71685060, se encuentra afiliado/a desde 27/06/1995 al Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) administrado por la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES.

La presente certificación se expide en Bogotá, el día 04 de junio de 2025.



Rosa Mercedes Nino Amaya
Dirección de Afiliaciones

Nota: Certificado generado desde la página Web. Este documento no es válido para el reconocimiento de prestaciones económicas, está sujeto a verificación y no tiene costo alguno.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

comfama

Radicado: 18768988

Certificado de afiliación

La Caja de Compensación Familiar de Antioquia, Comfama

hace constar que:

Carlos Alberto Foronda Agudelo con cédula de ciudadanía 71685060, se encuentra afiliado(a) a esta Corporación, en calidad de trabajador(a) dependiente, con tarifa de afiliación A, por intermedio de:

Razón social	Tipo Documento	Fecha afiliación	Fecha ingreso empresa*
Megaconstrucciones Medellin SAS	NIT 900874949	2025-06-08	2025-06-08

*Fecha reportada por el empleador al momento de la afiliación a Comfama.

No tiene grupo familiar registrado.

Se expide esta constancia el dia 08 de junio de 2025 a solicitud del empleador.

Cordialmente,



JUAN SEBASTIÁN BARRERA HINCAPIÉ
Responsable Afiliaciones

POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA

INICIO CONTÁCTENOS PREGUNTAS FRECUENTES

Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 12:09:45 PM horas del 29/05/2025, el ciudadano identificado con:

Cédula de Ciudadanía Nº **71685060**

Apellidos y Nombres: **FORONDA AGUDELO CARLOS ALBERTO**

NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES

de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Constitución Política de Colombia.

En cumplimiento de la Sentencia SU-458 del 21 de junio de 2012, proferida por la Honorable Corte Constitucional, la leyenda "NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES" aplica para todas aquellas personas que no registran antecedentes y para quienes la autoridad judicial competente haya decretado la extinción de la condena o la prescripción de la pena.

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las **preguntas frecuentes** o acérquese a las instalaciones de la **Policía Nacional** más cercanas.

Volver al Inicio

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO
No. 272615973

PIB
12:57:20

Bogotá DC, 29 de mayo del 2025

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) CARLOS ALBERTO FORONDA AGUDELO identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 71685060:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes contiene las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. Anterior, de acuerdo a los incisos 3o. y 4o. del artículo 238 Ley 1952 de 2019.

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la Constitución Politica y la ley particular o demás disposiciones vigentes.** El Sistema SIRI reporta como antecedentes solamente las sanciones con debida ejecutoria recibidas de las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el Estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información de antecedentes del aspirante en la página web: https://www.procuraduria.gov.co/Pages/certificado-antecedentes.aspx

Carlos William Rodríguez Millán
Jefe División de Relacionamiento con el Ciudadano (C)

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy jueves 29 de mayo de 2025, a las 11:20:13, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	71685060
Código de Verificación	71685060250529112012

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

HERNÁN GUILLERMO JOJOA SANTACRUZ
Contralor Delegado

Generó: WEB

CONSULTA EN LÍNEA DE INHABILIDADES DE QUIENES HAYAN SIDO CONDENADOS POR DELITOS SEXUALES COMETIDOS CONTRA MENORES DE 18 AÑOS

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 11:34:04 horas del 29/05/2025, el ciudadano identificado con cédula de ciudadanía No. **71685060,**
Apellidos y Nombres **FORONDA AGUDELO CARLOS ALBERTO**

NO REGISTRA INHABILIDAD

La presente consulta se tendrá en consideración por la entidad o empresa **MEGACONSTRUCCIONES MEDELLIN S.A.S**, con NIT **900874949-9** y su utilización es exclusivamente dentro del proceso de selección al cargo, oficio o profesión, en cumplimiento de la Ley 1918 del 12/07/2018 *"por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones"* y su Decreto Reglamentario 753 del 30/04/2019 *"por medio del cual se reglamenta la Ley 1918 de 2018"*, con observancia de las Leyes 1581 del 17/10/2012, 1712 del 06/03/2014 y demás normatividad rectora frente al tratamiento de datos.

Imprimir

CONTRATO POR OBRA O LABOR No 0435 DE 2025

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	MEGACONSTRUCCIONES MEDELLIN S.A.S
REPRESENTANTE LEGAL	LIBARDO ANTONIO MONTOYA CHAVARRIA
DOMICILIO DEL EMPLEADOR:	CARRERA 45 No 58 - 11
NIT	900874949-9
NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARLOS ALBERTO FORONDA
IDENTIFICACION	71685060
NACIONALIDAD:	COLOMBIANO
DOMICILIO DEL TRABAJADOR	SAN ANTONIO DE PRADO
CARGO PARA EL CUAL FUE CONTRATADO	Servicios Generales
FUNCIONES	Todas las funciones inherentes al cargo y las que estén relacionadas con el objeto misional de la empresa
SALARIO	$1.423.500
AUXILIO DE TRANSPORTE	$ 200. 000
DURACION	4 meses
PERIODO DE PRUEBA	N/A
FECHA DE INICIACIÓN Y TERMINACION DE LABORES	Desde el 29 de Mayo de 2025 hasta el 8 de Agosto de 2025
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES	MEDELLIN, ANTIOQUIA
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR	MEDELLIN, ANTIOQUIA

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente **CONTRATO POR OBRA O LABOR**, regido además por las siguientes **CLÁUSULAS:**

PRIMERA. LUGAR: El trabajador(a) desarrollara sus funciones en las dependencias o en el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo que signifique cambio de ciudad o municipio, se hará conforme al código sustantivo de trabajo.

SEGUNDA. LABOR DETERMINADA: El empleador contrata al trabajador(a) para desempeñarse como se indicó en el recuadro inicial, donde deberá ejecutar las labores y actividades asignadas por el **EMPLEADOR** o su representante, las cuales debe realizar con calidad y cumplimiento.

TERCERA. ELEMENTOS DE TRABAJO: Corresponde al empleador suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

CUARTA. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga:

A) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que

le imparta el empleador o sus representantes, cumpliendo las instrucciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y el programa de salud ocupacional.

B) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

C) A no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

D) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

E) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

F) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

G) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

H) Observar las medidas preventivas higiénicas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo.

I) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

PARÁGRAFO PRIMERO. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD. En concordancia con lo establecido en el numeral 2 del artículo 58, del Código Sustantivo del Trabajo, durante la vigencia del presente contrato y de manera indefinida, el empleado se obliga y se compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada que tenga o llegue a conocer en razón de su vinculación laboral y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa. Como consecuencia de lo señalado en la presente cláusula se considera **FALTA GRAVE** por parte del **EMPLEADOR**, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, videos, etc.; su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase de medio. **EL TRABAJADOR** responderá por los perjuicios que cauce a la empresa, por razón de la violación de la prohibición expresa contenida en la presente cláusula y en cuyo evento se iniciarán las acciones legales pertinentes además de aplicar las estipulaciones del decreto ley 2351 de 1965, artículo séptimo, en el cual se contemplan las justas causas para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De acuerdo al literal **C** de la presente clausula, las obligaciones derivadas del presente convenio, se considerará como una falta grave, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo o a la imposición de las sanciones que libremente determine el empleador, de acuerdo con la gravedad de la falta, sin perjuicio del cobro económico por los perjuicios ocasionados a los que haya lugar;

El EMPLEADO SE OBLIGA:

A) Si el contrato de trabajo entre El EMPLEADOR y el EMPLEADO llegare a terminar por cualquier causa, el EMPLEADO deberá restituir a la COMPAÑÍA todos los elementos de trabajo, como: la dotación, las herramientas, los documentos y todo aquello que la compañía haya entregado al trabajador para el buen desarrollo de la labor contratada;

B) El hecho de que el contrato de trabajo finalice entre El EMPLEADOR y el TRABAJADOR, no exonera a este último del cumplimiento de las obligaciones previstas en esta cláusula del presente contrato. Si se llegare a incumplir alguna de las obligaciones con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, la COMPAÑÍA se reserva el derecho de reclamar por la vía judicial o extrajudicial la indemnización de los perjuicios causados, para lo cual desde ya se reconoce el en presente contrato;

C) la presente obligación incorporada en el parágrafo primero de la cláusula 4 del presente contrato, tendrá una vigencia igual al tiempo de duración del contrato suscrito y dos años más o hasta cuando la información suministrada a el EMPLEADO deje de tener carácter confidencial para la COMPAÑÍA o se divulgue públicamente por cualquier otro medio, después de la terminación de la suscrita convención.

D) EL TRABAJADOR manifiesta que ha sido informado y es consciente que conoce por su trabajo información confidencial DEL EMPLEADOR, de sus accionistas, demás empleados y relacionados, entre otros.

E) EL TRABAJADOR manifiesta ha sido informado y es consciente de la importancia fundamental y estratégica que representa dentro del giro ordinario de los negocios DEL EMPLEADOR la absoluta confidencialidad que debe mantener EL TRABAJADOR para con cualquiera tercero dentro y fuera de la empresa con relación a la información referente a bienes y actividades de la empresa o de personas relacionadas con la misma.

F) EL TRABAJADOR a sabiendas de que el desconocimiento de la ley no sirve de excusa ni exime de responsabilidad a quien la viola, es consciente de que las leyes colombianas y los tratados internacionales que reglamentan esos temas, imponen sanciones por violación de las normas establecidas de la Constitución Nacional, Código de Comercio y Código penal Colombiano, lo mismo que lo señalado por el Código Sustantivo de Trabajo, referente a la terminación del Contrato de Trabajo por justa causa por parte **DEL EMPLEADOR**.

G) Forma parte integral de este contrato las normas pertinentes de la constitución política de Colombia, de la decisión 386 del Acuerdo andino de naciones, Constitución Política de Colombia, de la legislación Penal colombiana, de la Legislación Laboral, de la Legislación Comercial y Normas de Competencia desleal.

PARÁGRAFO TERCERO. INDEMNIZACION DE PERJUICIOS. En caso que **EL TRABAJADOR** incurra en cualquier conducta que implique una divulgación no autorizada a terceros, o su uso para fines personales o en general el incumplimiento de la cláusula cuarta del presente contrato o del reglamento interno de trabajo, el EMPLEADOR tendrá derecho a exigir al TRABAJADOR el pago de indemnización por perjuicios, daño emergente y lucro cesante, de acuerdo con el Artículo 1600 del Código Civil Colombiano.

PARÁGRAFO SEXTO. REQUERIMIENTO DE AUTORIDADES. En caso que alguna autoridad de carácter administrativo o judicial requiera la presentación de información que pueda caracterizarse como de carácter confidencial o reservado **DEL EMPLEADOR**, es obligación del **TRABAJADOR** dar traslado oportunamente al representante legal del EMPLEADOR y/o a

la junta directiva **del EMPLEADOR** sobre el requerimiento, antes de divulgar cualquier información y sólo con la autorización de éstos podrá proceder a divulgar dicha información.

QUINTA. PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR: Se le prohíbe al trabajador lo siguiente:
A. Consumir, Sustraer y/o de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
B. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
C. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
D. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
E. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
F. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
G. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
H. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
I. Y las consagradas en el parágrafo primero de la cláusula cuarta del presente contrato y las demás prohibiciones consagradas en el reglamento interno de trabajo, higiene y de seguridad.
J. Paralizar temporal y permanentemente la labor para la cual ha sido contratado y el cual se considerara falta grave y justa causa para terminar el vínculo contractual.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se considera hecho grave para el trabajador el haber tenido conocimiento o participación por acción omisión negligencia o complicidad, en comportamiento o hechos delictivos o en contra de la moral, que perjudiquen los intereses del empleador o del usuario, sus funcionarios, clientes o allegados, o el hecho de tener conocimiento de ellos y no informar oportunamente al empleador, sus representantes o al usuario, o dar informaciones falsas o extemporáneas sobre los mismos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. SITUACIONES DE EMBRIAGUEZ Y SITUACIONES ANÁLOGAS. Por la alta responsabilidad asumida en el manejo de las funciones propias del cargo, es absolutamente prohibido y se considera falta grave, el consumir bebida alcohólica o estar bajo el efecto de drogas alucinógenas, en cualquier momento en que el TRABAJADOR esté bajo la responsabilidad del cargo, al igual que presentarse al trabajo en las condiciones inadecuadas aún por la primera vez También es prohibido fumar en sitios cerrados o prohibidos por la empresa, para estos efectos se señalaran los espacios pertinentes.

SEXTA. DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato se celebra según se determinó en el recuadro inicial.

SEPTIMA. PERIODO DE PRUEBA: Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba lo establecido en el recuadro inicial.

OCTAVA. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO LA RELACION CONTRACTUAL: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, como el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del código sustantivo del trabajo. Además el incumplimiento

o violación de las normas establecidas en este contrato, en el reglamento interno de trabajo, en el programa de salud ocupacional y los reglamentos de higiene y seguridad, además las previamente establecidas por el empleador o sus representantes y en especial las siguientes:

1. Paralizar temporal y permanentemente la labor para la cual ha sido contratado y el cual se considerara falta grave y justa causa para terminar el vínculo contractual.
2. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
3. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
4. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
5. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
6. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
7. El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez.
8. El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez
9. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
10. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de la empresa sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
11. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la empresa, aún por la primera vez.
12. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
13. El utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
14. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, aún por la primera vez.
15. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, aún por la primera vez.
16. Irrespetar de palabra o de obra dentro y fuera de la empresa a sus compañeros de trabajo y/o superiores, aún por la primera vez.
17. Ingresar al sitio de trabajo aparatos no autorizados por el área de sistemas como IPod, radios, grabadoras y similares excepto que sean propiedad de la empresa y para usos laborales o recreativos oficiales de la compañía así como incumplir con el reglamento de accesos que prohíbe el ingreso de elementos como maletines, bolsas, o bolsos, agendas, libros, revistas u otros objetos, aún por la primera vez.
18. Cualquier información falsa suministrada a la empresa, aún por la primera vez.
19. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la empresa y a los compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
20. El sustraer material terminado o materia prima o productos en proceso o insumos o repuestos o retal o moldes que se utilizan en la empresa, sin la autorización previa y escrita, aún por la primera vez.
21. Cualquier daño a la maquinaria por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
22. No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la empresa, aún por la primera vez.
23. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
24. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.

25. Entregar información o documentación incompleta o retardada, aún por la primera vez.
26. Deteriorar, perder o dañar los activos asignados para el desarrollo de sus labores, aún por la primera vez.
27. No tomar las medidas de seguridad al operar las máquinas, aún por la primera vez.
28. Detener un trabajo por falta de información y no comunicarlo.
29. El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
30. Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
31. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
32. Extraer información de la empresa (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
33. El realizar trabajos para provecho o uso personal sin autorización de la empresa, aún por la primera vez.
34. Desacatar o menos preciar las sugerencias ofrecidas por sus superiores.
35. Realizar rifas o negocios personales dentro de la empresa, aún por la primera vez.
36. La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
37. Ocultar trabajos dañados, aún por la primera vez.
38. Cualquier violación de las obligaciones, deberes y prohibiciones pactadas en este contrato así como también de los señalados en la cláusula especial de este documento, aún por la primera.

PARÁGRAFO PRIMERO. INDEMNIZACION DE PERJUICIOS. En caso que **EL TRABAJADOR** incurra en cualquier conducta descrita en el presente contrato, como el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del código sustantivo del trabajo, además el incumplimiento o violación de las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad y las previamente establecidas por el empleador o sus representantes y en el especial lo consagrado en el literal **A y B** de la presente clausula y que de esta parálisis temporal o permanente de la labor para cual ha sido contratado, genere daños y perjuicios a los clientes, usuarios, socios, accionistas o representantes de la compañía, **el EMPLEADOR** tendrá derecho a exigir al **TRABAJADOR** el pago de indemnización por perjuicios, daño emergente y lucro cesante, de acuerdo con el Artículo 1600 del Código Civil Colombiano.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LIQUIDACIÓN Y ENTREGA DE ACREENCIAS LABORALES. En consideración a que toda liquidación y pago de salarios y prestaciones sociales exige varios días para obtener los datos e informes necesarios y así mismo, implica su revisión, realizar, aprobar la liquidación definitiva girar los cheques correspondientes, etc. Las partes de común acuerdo aclaran que existe un tiempo prudencial y razonable para estos efectos, tal como en su oportunidad lo manifiesto la corte Suprema de Justicia. Dentro de este plazo prudencial y de buena fe **EL EMPLEADOR** podrá liquidar y pagar los salarios y/o prestaciones sociales sin que por ello incurra en mora de ninguna naturaleza ni quede obligado a pagar la indemnización moratoria contemplada de la ley 789 de 2002. De igual manera se deja expresa constancia de la especial obligación del **TRABAJADOR** de tramitar directamente su paz y salvo empresarial, documento sin el cual no se pueden tramitar las acreencias laborales que le correspondan y después del tiempo prudencial del caso, se procederá a la consignación en el banco Agrario de Colombia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA

DE FINALIZACIÓN, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, la organización iniciará las acciones legales pertinentes por los perjuicios causados.

NOVENA. ESIPULACION SALARIAL: El empleador cancelara al trabajador por concepto de salario, lo estipulado en el recuadro inicial. Los tiempos de pago del salario estipulado en esta clausulan, será dentro de los 5 días siguientes al mes laborado. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los capítulos I y II del título VII del código sustantivo del trabajo. El empleador y el trabajador acuerdan que durante el desarrollo de las jornadas laborales se pueden presentar la realización de oficios varios, pero este debe ser autorizado previamente por el empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO: EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR manifiestan mediante este instrumento que los ingresos que reciba el trabajador como bonificaciones, incentivos o auxilios económicos por parte del empleador que lo estipulado en ley, no harán parte del concepto legal de salario, por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y los aportes de seguridad social y parafiscales, en concordancia con el artículo 128 del código sustantivo del trabajo, mientras no exceda lo consagrado el artículo 30 de la ley 1393 del 2010, ya que estos apoyos económicos no será para incrementar el patrimonio DEL EMPLEADO, si no para apoyar la el sostenimiento alimenticio de sus familias, como parte de la responsabilidad social del EMPLEADOR. Las partes acuerdan que los beneficios no salariales que se establecen diferentes al salario base de liquidación de aportes o prestaciones sociales, así como los esquemas no salariales que se implantan cada cierto tiempo, son temporales, ya que pueden ser modificados, suprimidos o cambiados con otras modalidades acordes con los resultados producidos en cumplimiento de las metas, las condiciones económicas del mercado y demás factores determinantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El TRABAJADOR autoriza por medio de este contrato y de manera expresa al EMPLEADOR, para que descuente de los salarios quincenales o mensuales o de los apoyos económicos estipulados como no salariales, todo lo correspondiente a los créditos otorgados por el EMPLEADOR durante la ejecución de este contrato y que adeude por no cumplir sus obligaciones laborales. Igualmente, el TRABAJADOR autoriza para que descuente cualquier acreencia laboral que le corresponda, en el momento en que termine el contrato por cualquier motivo; incluso de los valores que le correspondan por las cesantías consignadas en el fondo respectivo, lo anterior en concordancia del pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia del 2 de febrero de 1977, se establece la Validez de las autorizaciones de carácter general para efectuar los descuentos o compensaciones. Lo anterior, no significa, que haya ilicitud en que EL TRABAJADOR autorice globalmente Al EMPLEADOR para ciertos descuentos o compensaciones cuando el género de actividades que sean objeto del contrato de trabajo lo haga indispensable para el desarrollo normal de la relación de servicio.

DECIMA. HORARIO DE TRABAJO. El trabajador se obliga a laborar 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. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Así mismo, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo.

PARAGRAFO: TRABAJO SUPLEMENTARIO. 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 el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

DÉCIMO PRIMERA. LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° 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 no se le causen perjuicios. 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.

PARAGRAFO PRIMERO. COMISIÓN O DELEGACIÓN DE FUNCIONES. Por expresa disposición del EMPLEADOR, se deja constancia de que el TRABAJADOR por comisión se le delega dentro de sus actividades a realizar gestiones propias de la empresa o demás compañías que existan o puedan existir a futuro, en donde sean socios o accionistas los mismos que representa el EMPLEADOR; gestiones que quedan involucradas dentro de la remuneración mensual pactada. Lo anterior, lo acepta el TRABAJADOR dadas que a las actividades que realiza son conexas, similares y complementarias y por estar involucradas dentro de su jornada de trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO. Teniendo en cuenta la actividad comercial del empleador, se entenderá a la luz de las leyes laborales, las funciones asignadas por el empleador, las cuales se deban cumplir por fuera de las instalaciones de la empresa, aceptándolas y obligándose el trabajador a cumplir las funciones asignadas en el lugar indicado, interpretándose esto como parte de las obligaciones a cargo del trabajador que hacen parte integral del presente contrato e involucradas dentro de su jornada de trabajo.

DECIMO SEGUNDA. AFILIACION Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL: Es obligación del empleador afiliar al trabajador(a) a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el trabajador el descuento de su salario, los valores que le correspondan aportar, en la proporción establecida por la ley.

DECIMO TERCERA. NUEVA SEDE O CAMBIO DEL TÉRMINO DEL CONTRATO. Si al finalizar el contrato, el empleador desea continuar con el trabajador en otra obra o labor distinta a la aquí contratada o vincularlo mediante periodo fijo o término indefinido, no será necesario hacer un nuevo contrato de trabajo, ya que solo bastara cambiar por medio de un otro si anexo a este contrato en donde se identifique el cambio de la labor contratada y la remuneración pagada, por lo tanto, no se entenderá como prorroga por desaparecer las causas contractuales que dieron origen a este instrumento jurídico.

DECIMO CUARTA. INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

DECIMO QUINTA.VIGENCIA DEL CONTRATO. El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Medellín, Mayo 29 de 2025



EL EMPLEADOR
LIBARDO ANTONIO MONTOYA CHAVARRIA
REPRESENTANTE LEGAL NIT: 900.874.949-9



EL TRABAJADOR
CARLOS ALBERTO FORONDA
CC No 71685060 DE MEDELLIN