NUTRI SER COLOMBIA	CONTRATO DE TRABAJO OBRA O LABOR

NOMBRE DEL EMPLEADOR	NUTRISER COLOMBIA
CÉDULA O NIT DEL EMPLEADOR	900.084.859-4
DOMICILIO DEL EMPLEADOR	CALLE 34 A N°44-03
TELEFONO DEL EMPLEADOR	(604) 4445654
CIUDAD	ITAGÜÍ
NOMBRE DE EL (LA) TRABAJADOR(A)	BETANCUR ZULETA KAREN ALEJANDRA
TIPO DE IDENTIFICACION	CC
IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR	1128463311
FECHA DE NACIMIENTO DEL TRABAJADOR	27/11/1996
DOMICILIO DEL (LA) TRABAJADOR(A)	CALLE 38 SUR CARRERA 69-29
TELEFONO	3506099150
SALARIO	$ 1750905
TIPO DE CONTRATO	Por obra o labor contratada
PERIODO DE PAGO	Quincenal (X) Mensual ( )
CARGO QUE DESEMPEÑARA	**MANIPULADOR (A) DE ALIMENTOS/ASEO Y CAFETERIA**
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES	MUNICIPIO DE SABANETA
FECHA DE INICIO DE LABORES	02 DE MARZO 2026
OBJETO DEL CONTRATO	Prestación de servicios para la operación del programa de alimentación escolar y suministro de alimentos en el municipio de sabaneta.No. SAB-05-007-25
DURACION DEL CONTRATO	El contrato se ejecutará en DÍAS CALENDARIO ESCOLAR DEL PRIMER SEMESTRE DEL 2026, de acuerdo a la atención escolar del PROGRAMA DE MUNICIPIO DE SABANETA

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 individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ***Lugar de trabajo.*** 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.

Se obliga con la EMPRESA a incorporar su capacidad normal de trabajo a su servicio exclusivo en el desempeño de todas las funciones propias del empleo u oficio en el cargo contratado, así como en la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta LA EMPRESA, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario.

SEGUNDA: *Cargo.* El empleador contrata los servicios personales del (la) trabajador (a) para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo **MANIPULADOR (A) DE ALIMENTOS/ASEO Y CAFETERIA**, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, instrucciones que le imparta el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y los cuidados necesarios.

FUNCIONES:

1. Verificar el buen funcionamiento de los equipos y herramientas de trabajo al llegar a la IE y reportar cualquier novedad de estos al supervisor.

2. Mantener aseado, desinfectado y organizado su lugar de trabajo, durante toda la jornada laboral.

3. Recibir correctamente el pedido cuando este llegue desde la bodega verificando las fechas de vencimiento y condiciones de calidad, reportando inmediatamente las anomalías al administrador.

4. Realizar una buena rotación de productos, (PEPS) primeras en entrar, primeras en salir si llegase a tener inventario en bodega.

5. Garantizar el correcto almacenamiento de todos los productos conforme a las BPM (buenas prácticas de manipulación)

6. Velar y garantizar por el uso adecuado de las materias primas y que el inventario siempre cumpla con las cantidades enviadas desde la bodega.

7. Diligenciar adecuadamente el kardex y los formatos que garantizan la trazabilidad de los productos entregados a los titulares de derecho.

8. Estar informando al supervisor y administrador, las novedades que se generen tales como: Producto deteriorado o vencido, novedades de aseo y quejas o requerimiento del cliente.

9. Cumplir con el ciclo de menú entregado por el cliente y realizar la entrega de todos los componentes al número de titulares de derecho contemplados en las actas de despacho.

10. Realizar todas las actividades descritas en los POES y garantizar el cumplimiento a cabalidad del PBS y el diligenciamiento de los formatos que este implementa.

11. Velar y garantizar que todos los titulares de derecho consuman los alimentos en el marco del Programa de Alimentación.

12. Realizar procesos de limpieza y desinfección de las áreas, utensilios/equipos, superficies, alimentos y medio ambiente (Diaria/).

13. Identificar los cambios en la minuta (según los cupos) que deben entregar diariamente, para hacer cambios o generar los reportes necesarios, según el programa.

14. Cumplir con la estandarización de las raciones de peso bruto y. peso servido de los alimentos según los rangos de edad.

15. Realizar adecuado almacenamiento de los alimentos perecederos como frutas, verduras y bebidas lácteas.

16. Realizar adecuado almacenamiento de los alimentos que requieren conservación en frio bajo temperaturas adecuadas de 0°a 4°C y de 0° a -18°C.

17. Realizar adecuado almacenamiento de los alimentos secos como granos, leche en polvo, cereales, entre otros.

18. Separara adecuadamente los alimentos, de los productos de aseo.

19. Realizar y evaluar la recepción de la materia prima en términos de calidad, inocuidad y cantidad, e informar al jefe inmediato si es necesario.

20. Evitar el contacto directo de los alimentos con el suelo.

21. Diligenciar diariamente los formatos del Plan de Saneamiento Básico: Control de limpieza y desinfección, Manejo de residuos sólidos, Control de vectores y Preparación de sustancias de desinfección.

22. Llenar diariamente las planillas del PBS entregado por el cliente.

23. Diligenciar diariamente el formato de Producto terminado.

24. Diligenciar diariamente los formatos de Temperatura de equipos: Refrigeración y Congelación.

25. Firmar el acta de víveres de entrega.

26. Realizar lavado frecuente de manos con jabón desinfectante.

27. Participar activamente de todás las actividades y capacitaciones programadas por la empresa.

28. Todas aquellas funciones inherentes a la ejecución del contrato.

29. Todas aquellas funciones inherentes a la naturaleza del área que le sean asignadas por su jefe inmediato.

30. Cumplir con las responsabilidades determinadas por el Sistema de Gestión Integral.

31. Cumplir con las responsabilidades asignadas a su cargo de acuerdo con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

32. Cumplir las normas, políticas, procedimientos de la empresa y demás requisitos legales.

TERCERA: Obligaciones del contratado. El trabajador(a) por su parte, prestará su fuerza laboral con fidelidad y entrega, cumpliendo debidamente el Reglamento Interno de Trabajo, Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y las funciones que se derivan del Perfil del Cargo, cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o

sus representantes, al igual que no laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleado deberá participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales e Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato en cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Resolución 1565 de 2014 Plan Estratégico de Seguridad vial PESV y (Decreto 1072 de 2015 Resolución 0312 de 2019).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Mantener informado al jefe inmediato de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción o pueden poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente.

CUARTA: ***Término del contrato.*** La duración del presente contrato será por OBRA LABOR lo cual será determinado por al tiempo que se ejecute el contrato celebrado entre **NUTRISER COLOMBIA S.A.S** y **MUNICIPIO DE SABANETA** Contrato No. **No. SAB-05-007-25**

El contrato tendrá una duración en **DIAS CALENDARIO ESCOLAR DEL PRIMER SEMESTRE DEL 2026** – siempre y cuando subsista el contrato con el municipio y se cuente con **atención alimentaria a la población escolar en la respectiva institución educativa donde se presta el servicio.**

PARÁGRAFO PRIMERO: La realización de la obra o labor contratada señalada en este contrato se realiza de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.
PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador(a) desempeñará sus capacidades laborales en atención a la modalidad de **TIEMPO COMPLETO** en el marco del contrato antes descrito y demás labores conexas y/o complementarias del mismo.

PARÁGRAFO TERCERO: Así mismo, en caso de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, en los cuales se suspenda o termine en contrato celebrado entre **NUTRISER COLOMBIA SAS y MUNICIPIO DE SABANETA;** se tendrá como causal objetiva para suspender o terminar la relación laboral del presente contrato en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

QUINTA: ***Nueva obra o cambio del objeto del contrato*** Al finalizar la obra contratada, se entenderá por culminado el presente contrato.

SEXTA: ***Periodo de Prueba.*** - EL TRABAJADOR ingresa al servicio de EL EMPLEADOR en período de prueba, durante dos (2) meses contados desde la fecha del presente contrato, plazo este dentro del cual cualquiera de las partes podrá darlo por terminado sin previo aviso.

SEPTIMA: ***Terminación de contrato.*** El presente contrato se termina por las causas establecidas en la legislación laboral vigente, por culminación total de la labor contratada en el presente contrato, por la imposibilidad jurídica, material o económica de ejecutar total o parcialmente la labor pactada en el presente contrato, cuando a EL TRABAJADOR le sea prohibido el ingreso a las instalaciones de la empresa que contrata los servicios de EL EMPLEADOR, cuando las causas que originaron la contratación o la materia del trabajo se disminuyan a un nivel, que a juicio del empleador, no hagan viable la existencia del presente contrato y por la violación de una de las obligaciones contempladas en este contrato o en el Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. De manera específica, las partes acuerdan que EL EMPLEADOR podrá terminar unilateralmente el presente contrato con justa causa y sin indemnización de perjuicios, cuando EL TRABAJADOR incurra en alguna de las conductas previstas en la Ley como justa causa o cuando se presente alguna de las circunstancias que se enumeran a continuación, aún por la primera vez, por considerarse como falta grave: a) Cuando EL TRABAJADOR, no cumpla adecuadamente con las obligaciones establecidas en la cláusula Quinta de este contrato, así como las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias establecidas al interior del presente contrato, el Reglamento de Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial de EL EMPLEADOR, b) Cuando EL EMPLEADOR a su juicio estime que EL TRABAJADOR no posee o no aplica los conocimientos suficientes para la programación, ejecución y/o evaluación de las labores asignadas; c) Cuando EL EMPLEADOR así lo decida por otra causa, para lo cual deberá cumplir con las normas legales vigentes. d) La violación a la política de alcohol y droga, en el hecho de presentarse al trabajo embriagado o bajo efecto de estupefacientes o ingerir bebidas embriagantes o estupefacientes en el sitio de trabajo, aun sea por la primera vez; así mismo durante el tiempo que dure en los campamentos que el EMPLEADOR dispone para el alojamiento del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. EL TRABAJADOR podrá terminar unilateralmente el contrato en los siguientes casos: a) Cuando EL EMPLEADOR incumpliere las obligaciones asumidas y, b) Cuando no disponga del tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones, dando previo aviso a EL EMPLEADOR con antelación no inferior a un mes.

ARÁGRAFO TERCERO. - Cualquiera que sea la causa de retiro del TRABAJADOR, el EMPLEADOR le expedirá la orden para examen médico de retiro de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: - En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, se dará cumplimiento a lo previsto en el Artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

OCTAVA: *Remuneración*. El empleador cancelará al trabajador(a) sobre el salario indicado en la modalidad arriba citada, y se le pagará el valor del dominical de manera proporcional; teniendo en cuenta el total de las horas laboradas en el mes que equivalen a un número de días. 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 NO CONSTITUYE SALARIO: En atención a lo ordenado por el artículo 128 del Código Sustantivo de trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes en el presente contrato convienen de manera expresa que no constituye salario 1. las sumas de dinero o en especie que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe o llegue a recibir en el futuro adicional a su salario ordinario, el trabajador del empleador, **como primas extralegales, propinas, aguinaldos, primas, medicina prepagada, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades**, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio como ayudas o auxilios habituales u ocasionales, tales como **alimentación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba**, durante la vigencia del contrato de trabajo, ni aquellos que se hacen no para enriquecer su patrimonio, si no para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, pasajes, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y XI del Código Sustantivo de trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o

de navidad. Igualmente, y de conforme lo ordena el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, los pagos aquí señalados que no constituyen salario o hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones la seguridad social establecida por la Ley 100 de 1993.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El reconocimiento de pago de **pasajes** para el desplazamiento en ocasión al cumplimiento de sus funciones, que se suministra por el empleador no es constitutivo de salario, Si el empleado utiliza durante la jornada laboral transporte propio ya sea en vehículo automotor, motocicleta, bicicleta u otro medio, lo hará bajo su responsabilidad, asumiendo los riegos y peligros, aunado a lo anterior, el empleado exime al empleador de cualquier, responsabilidades y/o consecuencias que se derivan de dicha actividad (Ley 1503 de 2011) o en ocasión al incumplimiento de la Ley 769 de 2002.

NOVENA: ***Trabajo extra, en dominicales y festivos.*** El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingo o festivo que correspondan a descanso, al igual que los nocturnos, será remunerado conforme al código laboral. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado u ordenado por el empleador para efectos de su reconocimiento. Cuando se presenten situaciones urgentes o inesperadas que requieran la necesidad de este trabajo suplementario, se deberá ejecutar y se dará cuenta de ello por escrito, en el menor tiempo posible al jefe inmediato, de lo contrario, las horas laboradas de manera suplementaria que no se autorizó o no se notificó no será reconocido.

PARÁGRAFO PRIMERO: Por razón de las funciones que desempeña el (la) trabajador(a) y por el hecho de desempeñar un cargo de Dirección, Confianza y Manejo el (la) trabajador(a) acepta que está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y en consecuencia se obliga a trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 162 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO el (la) trabajador(a), queda excluido(a) de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo.

DÉCIMA: ***Jornada.*** 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semana sea de **cuarenta y cuatro (44) horas** se realice mediante jornada diaria flexible de trabajo, distribuidas al máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. De conformidad a la disposición de la reducción de la jornada laboral regulada en la ley 2101 del 2021. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana.

DECIMA PRIMERA: ***Confidencialidad.*** Las partes acuerdan que toda la información que se conozca en ocasión a su labor y que hay sido construida y difundida por **NUTRISER COLOMBIA SAS** se considera **"Información Confidencial"** y está sujeta al derecho de propiedad industrial e intelectual, incluyendo sin limitación, aquellos derechos reconocidos de conformidad con las leyes aplicables a marcas, patentes, diseños, derecho de reproducción, derechos de autor, secretos comerciales y competencia desleal.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes expresamente manifiestan que el presente acuerdo de confidencialidad no otorga ningún derecho al EMPLEADO diferente al de utilizar la Información Confidencial" para efectos del desarrollo del contrato, y nada de lo expresado en este Acuerdo podrá ser interpretado como la creación tácita o expresa de una licencia o autorización para la utilización de la "Información Confidencial" fuera de los límites impuestos por este contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - EXCEPCIONES A LA CONFIDENCIALIDAD: La confidencialidad y limitaciones establecidas en este contrato no serán aplicables a la "Información Confidencial", siempre que: 1. La "Información Confidencial" haya sido o sea de dominio público. 2. Deba ser revelada y/o divulgada en desarrollo o por mandato de una ley, decreto, sentencia u orden de la autoridad competente en ejercicio de sus funciones legales. En este caso, EL EMPLEADO, se obliga a avisar inmediatamente haya tenido conocimiento de esta obligación a EMPLEADOR, para que pueda tomar las medidas necesarias para proteger su "Información Confidencial" y de igual manera se compromete a tomar las medidas razonables para atenuar los efectos de tal divulgación.

PARÁGRAFO TERCERO: - ***OBLIGACIONES DEL EMPLEADO RELACIONADAS CON LA CONFIDENCIALIDAD***: 1. La "Información Confidencial" podrá ser utilizada única y exclusivamente para los efectos relacionados con el contrato. Bajo ninguna circunstancia podrá utilizarse la "Información Confidencial" en detrimento del EMPLEADOR o para fines distintos de los señalados anteriormente. 2. Sin perjuicio de lo previsto en este acuerdo, EL EMPLEADO no suministrará, distribuirá, publicará o divulgará la "Información Confidencial". 3. EL EMPLEADO. Que incumpla de la presente cláusula, responderá como una falta grave y dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa por parte del EMPLEADOR 4. EMPLEADO sólo podrá usar la "Información Confidencial" para los fines previstos en este CONTRATO, salvo que expresamente se autorice en forma previa y escrita una utilización diferente por parte de EL EMPLEADOR. Así mismo, en ningún caso podrá EL EMPLEADO retener ni alegar ningún derecho o prerrogativa sobre la "Información Confidencial", dado que ésta es propiedad sólo de EMPLEADOR. Una vez se cumpla el término del contrato, por la razón que fuere, EL EMPLEADO devolverá o entregará a EL EMPLEADOR todos los documentos, escritos, bases de datos, listados, elementos o instrumentos, y no podrá conservar ninguno de ellos en su poder. 5. EL EMPLEADO se obliga en forma irrevocable ante EL EMPLEADOR a no revelar, divulgar o difundir, facilitar, transmitir, bajo ninguna forma, a ninguna persona física o jurídica, sea esta pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona física o jurídica, pública o privada, la información confidencial.

DECIMA SEGUNDA: ***Modificaciones***. Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

DECIMA TERCERA. ***Obligaciones especiales del empleador***: Además de las obligaciones legales y reglamentarias, EL EMPLEADOR se obliga a: 1) Cubrir oportunamente el monto de los salarios en la forma estipulada; 2) Suministrar a EL TRABAJADOR Las dotaciones de ley conforme a los términos de los artículos 230 y ss. del C. S. del T. 3) Prestar toda la colaboración pertinente, tendiente a optimizar las labores encomendadas a EL TRABAJADOR. 4) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de EL TRABAJADOR; 5) No deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y prestaciones en dinero que correspondan a EL TRABAJADOR sin autorización previa escrita de éste para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley;

6) No obligar bajo ninguna forma a EL TRABAJADOR a comprar mercancías o víveres en almacenes, tiendas, proveedurías que establezca EL EMPLEADOR; 7) No hacer, ni autorizar, ni tolerar propaganda política en el sitio de trabajo; 8) No emplear en las certificaciones que expida EL EMPLEADOR, signos convencionales que tiendan a perjudicar al interesado, ni adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que utilice para que no ocupen a EL TRABAJADOR en otros establecimientos o lo separen del servicio en los mismos. 9) Conceder a EL TRABAJADOR las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, cuando a ello hubiere lugar, o, para asistir a funerales de sus compañeros de trabajo, siempre que avise con la debida antelación a EL EMPLEADOR o a su representante y siempre que, en este último caso, el número de trabajadores que solicita el permiso no perjudique el normal funcionamiento de la institución.

DECIMA CUARTA: ***Obligaciones especiales del trabajador:*** Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente los niveles de calidad, puntualidad, diligencia, cuidado y pericia que le señale el empleador o los que su oficio le imponga; 2) Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor; 3) Seguir las directrices determinadas por EL EMPLEADOR; 4) Colocar al servicio de EL EMPLEADOR, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento interno de trabajo y acatando y cumpliendo las

órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, y sus representantes; 5) Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, las condiciones, requisitos, orientaciones, programas, y especificaciones determinados por EL EMPLEADOR y sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para EL EMPLEADOR; 6) Llevar a cabo reemplazos de otros funcionarios, en todas sus funciones, según se lo comunique EL EMPLEADOR y en caso de ausentarse, comunicar y justificar oportunamente a EL EMPLEADOR tal situación.7) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del EMPLEADOR o por orden de las autoridades competentes, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al EMPLEADOR o las personas a quienes preste el servicio; en caso contrario, el TRABAJADOR debe guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleado 8) Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la prestación de sus servicios; 9) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo, a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de la decencia y las buenas costumbres;10) Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes para el correcto funcionamiento de las actividades del EMPLEADOR y de su propia labor, evitando daños y perjuicios; 11) Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de EL EMPLEADOR; 12) No sustraer los útiles de trabajo ni ninguna clase de elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por EL EMPLEADOR o en beneficio personal de EL TRABAJADOR, salvo autorización expresa y escrita del representante legal de la compañía; 13) No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de EL EMPLEADOR. 14) No disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, ni suspender labores, ni promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas; 15) No hacer colectas, ni rifas, ni

suscripciones, ni cualquier otra clase de propaganda en el lugar de su trabajo; 16) No vender ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR, salvo que exista autorización escrita de las directivas; 17) Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por EL EMPLEADOR y sus representantes; 18)Las invenciones o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR pertenecerán a EL EMPLEADOR con todos los derechos inherentes a tal calidad. 19) Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso; 20) No solicitar a EL EMPLEADOR, a sus contratistas o proveedores, ningún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores y otros; 21) No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el presente contrato; 22) Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes de EL EMPLEADOR, por si o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa de EL EMPLEADOR; 23) No usar los elementos que sean propiedad de terceras personas sin su autorización o para fines diferentes a los autorizados por su propietario. 24) Cumplir con las indicaciones contenidas en el manual de funciones elaborado por EL EMPLEADOR, el cual EL TRABAJADOR declara conocer y aceptar. 25) Abstenerse de ejecutar conductas que atenten contra lineamientos técnicos de EL EMPLEADOR o la empresa en la cual el trabajador preste sus servicios personales, así como incurrir en conductas que atenten contra el buen funcionamiento de la relación contractual entre EL EMPLEADOR y la empresa cliente. 26) Abstenerse de ejecutar conductas que afecten las relaciones contractuales que tenga con sus trabajadores o terceras personas, la empresa en la cual el trabajador preste sus servicios personales. 27) Cumplir estrictamente con las horas y turnos de trabajo señalados por el EMPLEADOR. 28) Cuidar y dar un uso adecuado a los instrumentos, artículos, maquinarias y todos los activos del EMPLEADOR, los cuales le son entregados en perfecto estado; Para lo cual, en caso de deterioro, pérdida o daño alguno en herramientas, artículos, maquinas o cualquier activo de la compañía puesto a su disposición, deberá responder pecuniariamente por los mismos. De igual manera si hubiere pérdida o robo de maquinaria, artículos, herramientas o cualquier activo de propiedad de la compañía, EL TRABAJADOR responsable de los mismos adquiere automáticamente la carga por la pérdida o deterioro y deberá interponer las acciones legales a que haya lugar. 29) Respetar y garantizar el cumplimiento de la política para prevenir el consumo de alcohol, drogas y tabaco donde se prohíbe el uso, posesión, distribución, transporte o venta de cualquiera de estas sustancias en las instalaciones o propiedades de la empresa, durante la vigencia del presente contrato. 30) Cumplir y hacer cumplir las políticas de salud ocupacional y seguridad industrial, establecidas por la compañía, que desde ya declara conocer. 31) EL TRABAJADOR se compromete a hacer uso de los elementos de seguridad personal asignados y entregados en función de la labor para la cual se le contrata 32). No autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes y/o mercancías del EMPLEADOR en provecho propio. 33). No presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u obligaciones no efectuadas. 34). Y las demás obligaciones y responsabilidades que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales pertinentes y de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo el cual declara conocer y cumplir.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes declaran expresamente que el incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones contempladas en esta cláusula o de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye falta grave, aún por la primera vez.

PARAGRAFO SEGUNDO: El trabajador con la firma del contrato AUTORIZA VOLUNTARIAMENTE para que se le practique exámenes de polígrafo en las instalaciones de la empresa. y que los resultados de dichos exámenes sean suministrados a mi EMPLEADOR.

Así mismo autoriza a la empresa para que verifique, solicite y/o consulte ante los Organismos de Seguridad del Estado toda la información referente a mis antecedentes judiciales, y ante cualquier otra entidad nacional e internacional toda la información de mis referencias académicas y laborales relativas a mi persona

DECIMA QUINTA: ***Seguridad Social:*** De manera expresa, EL TRABAJADOR autoriza los descuentos de las sumas que legalmente le corresponden como cotización para las entidades de seguridad social. **PARÁGRAFO PRIMERO:** En virtud de la ley, en especial el artículo 208 del Código Sustantivo de Trabajo, en caso de incapacidad superior a 2 días, LA EMPRESA, solo podrá tener como válidas las incapacidades provenientes de la EPS o la ARP a la que se encuentre afiliado EL EMPLEADO, en consecuencia, en caso de incapacidad, si el trabajador no se presenta a prestar sus servicios y no acude a la EPS o a la ARP correspondiente, se entenderá como ausencia no justificada.

DÉCIMA SEXTA. - EL TRABAJADOR declara que ha leído el presente contrato y manifiesta que está de acuerdo con él en su integridad. Así mismo EL TRABAJADOR declara conocer el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, los cuales hacen parte integrante del contrato de trabajo. PARÁGRAFO. –Las partes manifiestan que reconocen validez a las estipulaciones convenidas en el presente contrato de trabajo, que es el único vigente entre ellas remplazando y que desconocen cualquier otro verbal o escrito anterior.

DÉCIMA SEPTIMA. ACUERDO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS. La presente cláusula de medios tecnológicos tiene como finalidad establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se regirán entre el empleador y el trabajador, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares

corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales de la empresa previas las siguientes consideraciones:

PARAGRAFO PRIMERO: El trabajador reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función del mismo consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusividad de la empresa, y las mismas están dispuestas únicamente para el uso de las actividades laborales razón por la cual la empresa se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.

PARAGRAFO TERCERO: Los correos electrónicos personales como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, habida cuenta que se debe

prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información habida cuenta que es de exclusividad de la empresa. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.

PARAGRAFO CUARTO: El trabajador para todos los efectos legales a los que hubiera lugar con su firma autoriza al empleador para revisar el historial de navegación y archivos de las terminales o computadores de propiedad de la empresa.

DECIMA OCTAVA: LEY DE ACOSO LABORAL: Adicionalmente a que el presente contrato se encuentra sujeto a las normas legales del trabajo, normas internacionales de trabajo como la OIT., EL EMPLEADOR Y LA COLABORADORA reconocen que así mismo conocen y aceptan los lineamientos planteados en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 llamada la

Ley de Acoso Laboral y por tanto será incorporado al presente las disposiciones del mismo.

DECIMA NOVENA. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: En cumplimiento de lo establecido en las leyes 1266 de 2008, 1581 de 2012 y su decreto reglamentario 1377 de 2013 y el Decreto 1074 de 2015 el TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR a el tratamiento de sus datos personales incluyendo aquellos que sean sensibles y biométricos, con el fin de llevar a cabo

la relación laboral. Adicionalmente, en el marco de la relación laboral de subordinación y suministro de herramientas de trabajo, el TRABAJADOR autoriza a el EMPLEADOR para acceder a su cuenta de correo electrónico empresarial, mensajería instantánea, herramientas empresariales, equipos tecnológicos y demás archivos que contenga

almacenados en los sistemas de información de la empresa con el fin de realizar auditoría y verificación sobre el uso que de estos da el TRABAJADOR. Además de lo anterior, el EMPLEADO autoriza expresamente el tratamiento de sus datos personales con las siguientes finalidades:

- Consulta y/o reporte a listas restrictivas, bases de datos o centrales de riesgos para tener un adecuado conocimiento de la información del TRABAJADOR.
- Confirmar referencias laborales e información académica.
- Compartir información con terceros que desarrollen algún proceso contratado por el EMPLEADOR para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- Tratar datos de salud por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo o la persona que realice tales funciones, para prevenir, monitorear y gestionar la ocurrencia de accidentes o enfermedades de origen laboral.
- Capturar datos para la vigilancia, cuidado y seguridad de las personas y los bienes e instalaciones de la empresa, a través de la captura de imágenes por medio de circuito cerrado de televisión, pudiendo utilizar esta información para eventuales procesos laborales y/o administrativos tales como: investigación para fraudes, prevención de los mismos o procesos disciplinarios.
- Las demás finalidades establecidas en las normas antes mencionadas y la política de tratamiento de datos de la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: De acuerdo a lo establecido en la ley 1581 de 2012, la Constitución Nacional y a las políticas establecidas por la empresa para el caso en particular, el

trabajador debe guardar reserva respecto a la protección de datos de los clientes, proveedores, compañeros, directivos de la empresa, salvo que medie autorización

expresa de cada persona para divulgar la información. 2). Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase

de datos acerca de la empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

VIGÉSIMA: - Se deja constancia de que se firmó el presente contrato en dos ejemplares con destino a cada una de las partes a conformidad, conociendo y aceptando el contenido del mismo. Se firma el día 02 DE MARZO 2026.

FIRMA VÁLIDA SOLO PARA PROCESOS DE CONTRATACIÓN LABORAL

EMPLEADOR
C. C. No. 43,973,527

TRABAJADOR
C.C. No

NOTA: Se entrega copia de contrato al trabajador.

Firma de aceptación