

INGENIERIA TRANSPORTE Y MAQUINARIA S.A.S "INTRAMAQ S.A.S"**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO**

NOMBRE DEL EMPLEADOR		INGENIERIA TRANSPORTE Y MAQUINARIA SAS -INTRAMAQ SAS			
DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR		CRA 48 # 48 SUR-75, BODEGA 161 CENTRO MULTIPLE LAS VEGAS			
NOMBRE DEL TRABAJADOR		SANDRA MARIA GARCIA HENAO			
N° DE CÉDULA	43.156.715	EXPEDIDA EN	MEDELLIN		
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR		CRA 27 C # 23 SUR 102 - ENVIGADO			
BARRIO	CASALLO	TELÉFONO	4232211 - 3167422513		
N° LIBRETA MILITAR		DISTRITO		CLASE	
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO		MEDELLIN, 23 DE ABRIL DE 1979			
EPS	SURA	AFP	PROTECCION		
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES		02 DE AGOSTO DE 2018			
OFICIO QUE DESEMPEÑARA TRABAJADOR		DIRECTORA JURIDICA (Medio tiempo)			
SALARIO BÁSICO MENSUAL		\$3.500.000			
BONIFICACIÓN HORA MAQUINA LABORADA		N/A			
PERIODOS DE PAGO		QUINCENAS VENCIDAS 15 Y 30 DE CADA MES			
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES		MUNICIPIO DE ENVIGADO Y/O DONDE SE LE ASIGNE			

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 a término indefinido, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: 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, y **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.

SEGUNDA: Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores,

en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

TERCERA: En relación con la actividad propia del trabajador, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo trabajador así:

- ❖ Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.
- ❖ Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.
- ❖ Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones, manuales, procesos y procedimientos que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- ❖ Cuidar permanentemente los intereses, instalaciones, muebles y equipos de oficina, de cómputo, enseres, vehículos, maquinaria, herramientas, materias primas, material de empaque y productos elaborados de la empresa.
- ❖ Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las funciones establecidas de acuerdo al cargo.
- ❖ Programar y elaborar diariamente su trabajo de forma eficiente.
- ❖ Utilizar única y exclusivamente los medios magnéticos de información como herramienta de trabajo, no para ocio o distracción laboral.
- ❖ Asistir puntualmente a las reuniones y capacitaciones programadas por el empleador en aras de mejorar la formación del trabajador, la productividad y calidad de la empresa.
- ❖ Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, proveedores, autoridades de vigilancia y control, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- ❖ Cumplir permanentemente sus labores con espíritu de lealtad, compañerismo, colaboración y disciplina con la empresa.
- ❖ Avisar oportunamente y por escrito a la empresa, todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

CUARTA: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. 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. Se aclara y se conviene que en los casos en que el TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 15.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Si EL TRABAJADOR prestare su servicio en día dominical o festivo, sin previa autorización por escrito del EMPLEADOR, no tendrá derecho a reclamar remuneración alguna por este día.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, éste procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato, así lo autoriza desde ahora EL TRABAJADOR, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de "orden escrita previa", aplicable para cada caso.

PARAGRAFO TERCERO: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie no constituyen salario.

PARAGRAFO CUARTO: Se conviene que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la L. 50/90, art. 15) tienen carácter de salario. Igualmente se acuerda que los siguientes beneficios o auxilios, de conformidad con la misma norma, tampoco tendrán naturaleza salarial: PRIMA NAVIDEÑA, PRIMA RETIRO, PRIMA DE BUEN VESTIR, AUXILIO CANASTA, AUXILIO COMUNICACIONES, AUXILIO TRANSPORTE, AUXILIO MEDIOS DE TRANSPORTE, AUXILIO RECREACIÓN Y DEPORTE, BONOS CANASTA, BONOS GASOLINA, BONOS VESTIDOS.

QUINTA: 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. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado u ordenado previamente o avisado inmediatamente como queda dicho.

SEXTA: 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 ibidem. Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

SÉPTIMA: Los primeros dos (2) meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período y sin previo aviso, sin que se cause el pago de indemnización alguna. Vencido este término, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

OCTAVA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, demás normas legales que lo adicionen, reformen o sustituyan; y además, por parte del EMPLEADOR las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y además por parte del EMPLEADOR. Las siguientes fallas que para el efecto se califican como graves: **a)** La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, o colaborar en beneficio de terceros en el oficio mismo para el cual ha sido contratado o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio contratado sin autorización del EMPLEADOR; **b)** La revelación de secretos y datos reservados de la empresa. **c)** Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo; **d)** El hecho de que el TRABAJADOR por una vez llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, o salga del sitio de trabajo aún con permiso e ingiera bebidas embriagantes o consuma en las mismas circunstancias alucinógenos o cualquier sustancia que produzca dependencia, siempre que el TRABAJADOR las ingiera durante las horas de trabajo o en el sitio de trabajo o en cualquier dependencia de la empresa; **e)** El hecho de que el TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores; **f)** Cualquier acto de desobediencia, indisciplina o insubordinación a órdenes superiores en que incurra el TRABAJADOR; **g)** El que practique juegos de suerte y azar en cualquiera de las instalaciones de INTRAMAQ (extiéndase a los campamentos de obras) y ejecute dentro de las mismas con compañeros contrato de mutuo o préstamo de dinero mediante el pago de intereses que excedan a lo permitido por la ley; **h)** El hecho de que coexistan dos o más órdenes de embargo judicial sobre el sueldo del trabajador, causal esta que se explica por las circunstancias de que al otorgamiento del crédito, los terceros tienen en cuenta la seriedad de la empresa para la cual labora el presunto deudor y que al solicitar u obtener créditos, el trabajador, en la fundada presunción de no poder cubrirlos dentro de la limitación de su presupuesto, constituye un acto de mala fe, inmoral, con perjuicio del buen nombre de INTRAMAQ y de todos los trabajadores que en ella laboran; **i)** El hecho de tener el trabajador, o su cónyuge o cualquiera de sus parientes dentro del cuarto grado civil de consanguinidad o segundo de afinidad, interés económico en entidades que se dediquen a actividades similares a las de INTRAMAQ, a menos de que exista permiso escrito de ésta.

NOVENA: 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 la L. 50/90, artículo 1° .

DÉCIMA: CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. En razón de su condición de empleado de INTRAMAQ donde ha tenido acceso a información y documentos relacionados con el plan de negocios, estrategias técnicas y de otro orden; sus aplicaciones comerciales y operativas, como dicha información tiene la calidad de confidencial, se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa de la Gerencia, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de INTRAMAQ, durante su permanencia en el cargo ni después de su retiro, so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información. En este sentido la obligación que adquiere con INTRAMAQ es de medio y no de resultado, de tal suerte que adoptará todo tipo de medidas pertinentes y oportunas para garantizar la confidencialidad de dicha información.

EL TRABAJADOR expresamente acepta y reconoce los derechos materiales e intelectuales que posee INTRAMAQ sobre la información confidencial, que ha tenido conocimiento por razón de su desempeño laboral, por tal razón expresamente acepta, que en caso de violar el deber de confidencialidad y de cualquiera de las obligaciones contenidas en el presente compromiso, indemnizará a INTRAMAQ todos los daños, de cualquier orden, derivados de su acción u omisión sin perjuicio de las consecuencias penales que en aplicación del artículo 308 del Código Penal puedan surgir.

UNDECIMA: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Toda variación de salarios u otras modificaciones que acuerden las partes se harán constar al pie del presente contrato, y/o en notificaciones escritas por parte de EL EMPLEADOR.

PARAGRAFO: Queda expresamente convenido por las partes que solo después de haberse firmado las variaciones que se introduzcan al contrato, producirán efectos y generarán beneficios. Si por cualquier circunstancia el TRABAJADOR no llegare a firmar una variación en el contrato que signifique tanto aumento de salario, como concesión u otorgamiento de una prima, bonificación u otro concepto monetario o en especie y en relación a su calificación de no constituir salario, éste no podrá ser reclamado por el TRABAJADOR, hasta tanto no convenga y firme, así se haya otorgado, concedido y pagado al resto de los trabajadores o empleados de la empresa.

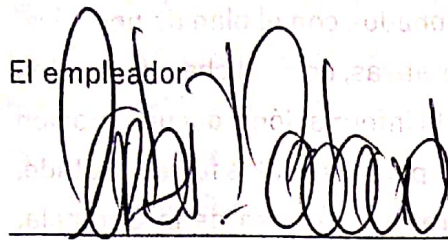
DUODÉCIMA: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo a la Ley y a la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto, definido en su artículo 1° es lograr la justicia entre EMPLEADORES y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Para constancia se firma en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

Envigado, 02 de agosto de 2018.

El empleador

El trabajador



NIT. 900.102.268-1

C.C.

43156715

de

Medellin

CARLOS IGNACIO CADAVID MEJIA

Representante Legal INTRAMAQ SAS

Testigos

C.C.

C.C.