

Fwd: CONTESTACION DEMANDA EFICACIA| RAD: 2021-00299| DTE: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ| CMC

GHA NOTIFICACIONES ABOGADOS <notificaciones@gha.com.co>

Mar 14/09/2021 16:04

Para: Juzgado 23 Laboral - Antioquia - Medellín <j23labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: saenz7_@hotmail.com <saenz7_@hotmail.com>; uribegiraldoabogado@gmail.com <uribegiraldoabogado@gmail.com>

1 archivos adjuntos (6 MB)

Contestacion Demanda EFICACIA S.A..pdf;

Señores:

JUZGADO VEINTITRÉS (23) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

E.S.D.

REFERENCIA: CONTESTACIÓN DEMANDA

DEMANDANTE: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

DEMANDADO: EFICACIA S.A.

RADICADO: 2021-00299

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 19.395.114 de Bogotá, portador de la tarjeta profesional No.39.116 del C.S.J., en calidad de Apoderado Especial de EFICACIA S.A., por este medio, procedo a presentar el video de la diligencia de descargos llevada a cabo el día 14 de mayo de 2021.

[Descargos Carolina Hernandez.mp4](#)

Favor acusar recibo.

Cordialmente,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA

C.C. 19.395.114 de Bogotá

T.P. 39.116 del C.S. J.

CMCM

Nota: Se copia en este correo a la demandante y al apoderado de la demandante, correos que se obtuvieron del escrito de demanda.

----- Forwarded message -----

De: **GHA NOTIFICACIONES ABOGADOS** <notificaciones@gha.com.co>

Date: mar, 14 sept 2021 a las 15:55

Subject: CONTESTACION DEMANDA EFICACIA| RAD: 2021-00299| DTE: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ| CMC

To: <j23labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Cc: <saenz7_@hotmail.com>, <uribegiraldoabogado@gmail.com>

Señores:

JUZGADO VEINTITRÉS (23) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

E.S.D.

REFERENCIA: CONTESTACIÓN DEMANDA

DEMANDANTE: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

DEMANDADO: EFICACIA S.A.

RADICADO: 2021-00299

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 19.395.114 de Bogotá, portador de la tarjeta profesional No.39.116 del C.S.J., en calidad de Apoderado Especial de EFICACIA S.A., por este medio, procedo a presentar contestación de la demanda.

Favor acusar recibo.

Cordialmente,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA

C.C. 19.395.114 de Bogotá

T.P. 39.116 del C.S. J.

CMCM

Nota: Se copia en este correo a la demandante y al apoderado de la demandante, correos que se obtuvieron del escrito de demanda.

Señores

JUZGADO VEINTITRÉS (23) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN (A)

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA.
Demandante: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
Demandados: EFICACIA S.A
Radicación: 2021-00299-00
Referencia: CONTESTACIÓN DEMANDA

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA, mayor de edad, vecino de Cali, identificado con la C.C. No.19.395.114 expedida en Bogotá, abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116. del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado especial de **EFICACIA S.A**, sociedad legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Cali, conforme al poder especial otorgado por la Doctora **MARIA BEATRIZ ORDOÑEZ DELGADO** que se aporta con el presente escrito, manifiesto que encontrándome dentro del término legal, mediante el presente libelo procedo a contestar la demanda impetrada por la señora CAROLINA HERNANDEZ SAEZN contra **EFICACIA S.A**; en los siguientes términos:

CAPÍTULO I
CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA
FRENTE A LOS HECHOS DE LA DEMANDA

Frente al hecho PRIMERO: Es cierto, entre la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ y EFICACIA S.A., se suscribieron sendos contratos de trabajo por obra o labor contratada, desde el año 2011 hasta el año 2021, ello de conformidad con los documentos que se anexan con el presente escrito.

Frente al hecho SEGUNDO: Es cierto, el día 01 de marzo de 2021, entre la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ y EFICACIA S.A., se suscribe contrato de trabajo a término fijo de uno a tres años, con fecha de finalización el 28 de febrero de 2022, bajo el cargo de SUPERVISOR HYS/CR, y con una remuneración salarial de \$1.842.725.

Frente al hecho TERCERO: No es cierto, por cuanto la relación laboral entre la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ y EFICACIA S.A., no se efectuó de forma ininterrumpida, toda vez que el tipo de vínculo contractual suscrito entre las partes se originó a través de contratos por obra o labor contratada, que tienen la particularidad de estar sujetos a una labor convenida con un tercero, que en este caso era JOHNSON & JOHNSON, por lo que una vez finalizada la relación comercial entre esta empresa y EFICACIA S.A., la labor para la cual fue vinculada la señora HERNANDEZ SAENZ, finalizaba.

Aunado a lo anterior, se debe resaltar al despacho, que estando la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ con EFICACIA S.A. en el año 2019, procedió dicha trabajadora a presentar carta de renuncia el día 30 de octubre de 2019, la cual fue aceptada, lo que nuevamente evidencia que la relación laboral entre las partes, si presentó interrupciones.

A su turno, solicito al despacho se sirva de tomar como confesión por parte de la señora Carolina Hernandez Saenz lo manifestado en el hecho primero de la demanda, como quiera que afirma que la relación laboral que sostuvo con la entidad que represento fue a través de contratos de obra o labor contratada, hasta el día 01 de marzo de 2021, fecha para la cual, se suscribe contrato de trabajo a término fijo.

Frente al hecho CUARTO: Contiene varios hechos frente a los cuales me referiré de forma individual de la siguiente forma:

1. Es cierto, al respecto debe indicarse la cláusula OCTAVA del contrato de trabajo suscrito el día 01 de marzo de 2021, entre la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ y EFICACIA S.A., así:

“JORNADA. EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. De conformidad con el artículo 161 literal d, se acuerda que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realiza mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día como día de descanso obligatorio...”

2. No es cierto, EFICACIA S.A. siempre respetó la jornada máxima laboral de la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, la cual de conformidad con lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, es de hasta cuarenta y ocho (48), aunado a ello, se ha de indicar que pese a lo manifestado por el apoderado de la parte actora en el hecho de la referencia, el mismo no aporta ninguna prueba que demuestre dicha afirmación, por lo que la misma debe ser omitida por el despacho.

Frente al hecho QUINTO: Parcialmente cierto, en el sentido que el último cargo desempeñado por la señora CAROLINA SAENZ HERNANDEZ ante EFICACIA S.A. fue el de SUPERVISOR HYS/CR, función que realizaba bajo la supervisión de sus superiores, entre ellos Daniel Tobón Arroyave y otros.

Frente al hecho SEXTO: Parcialmente cierto, en el sentido que el salario devengado por la señora CAROLINA SAENZ HERNANDEZ era de \$1.842.725, tal como aparece en el contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 01 de marzo de 2021.

Frente al hecho SÉPTIMO: Sólo es cierto, que la señora CAROLINA SAENZ HERNANDEZ en calidad de trabajadora de EFICACIA S.A. contaba con supervisoras de sus actividades, entre ellas, la señora DANIELA TOBÓN ARROYAVE, persona que junta con la demandante,

integraban un equipo de trabajo.

Frente al hecho OCTAVO: Es cierto, EFICACIA S.A. de forma constante y reiterativa realiza capacitaciones a sus trabajadores, con el fin de cumplir con los logros y objetivos de la labor contratada.

Frente al hecho NOVENO: Contiene varios hechos frente a los cuales nos referiremos de forma individual de la siguiente forma:

1. No es cierto, aunque la presente demanda tiene como objeto de litigio el último contrato de trabajo a término fijo suscrito entre la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ y EFICACIA S.A. el día 01 de marzo de 2021, es importante resaltar, que entre dichas partes ha existido con anterioridad otras relaciones laborales producto de contratos de obra o labor contratada.

Como consecuencia de lo anterior, se hace imperioso resaltar que el día 27 de septiembre de 2011, la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, recibe llamado de atención por la entidad que represento, por haberse ausentado y/o salir antes de tiempo del punto de venta sin haberle informado de forma oportuna a su superior.

2. Sólo es cierto, que el día 15 de abril de 2021, la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ vuelve a recibir un llamado de atención por parte de la entidad que represento, debiéndose aclarar al despacho que contrario a lo manifestado por la parte activa de la litis, en nada tiene que ver dicho reproche con el ingreso de DANIELA TOBÓN, como quiera que de conformidad con lo manifestado en el párrafo anterior, la demandante ya había recibido llamados de atención con anterioridad.

Frente al hecho DÉCIMO: No me consta lo manifestado por la parte demandante en el presente hecho, pues hace alusión a un “acontecimiento extralaboral” del cual no se tiene prueba alguna que pueda corroborar lo indicado, y por tal razón, solicito al despacho se sirva de excluir del debate probatorio el contenido de este hecho, como quiera que el mismo no puede ser evaluado bajo la sana crítica pues no hay forma de comprobarlo o verificarlo adecuadamente.

Frente al hecho DÉCIMO PRIMERO: Contiene varios hechos frente a los cuales me referiré de forma individual de la siguiente forma:

1. Es cierto, siguiendo los lineamientos establecidos por EFICACIA S.A. en el reglamento interno de trabajo, y con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa, el día 14 de abril de 2021, la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ es citada para el día 16 del mismo mes y año, con el fin de efectuar la respectiva diligencia de descargos.

2. No es cierto que los descargos fueran archivados por “falta de pruebas”, al respecto, debe indicarse que el fin de llamar a descargos a un trabajador tiene como objeto garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de estos en los posibles yerros que cometan en la operación de sus actividades laborales, ahora bien, para el caso particular, se hace preciso resaltar que posterior a la diligencia de descargos, a la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, se le envió un llamado de atención por la omisión de sus deberes laborales, tal como se observa en el escrito que se adjunta.

Frente al hecho DÉCIMO SEGUNDO: No es cierto en la forma que está relatada por el demandante, al respecto, debe indicarse lo siguiente:

- El día 10 de mayo de 2021, la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ es citada para el día 11 de mayo de 2021 a diligencia de descargos.
- En la mencionada citación, se le informa a la demandante sobre todos y cada uno de los puntos sobre los cuales se hará la diligencia de descargos, para que sepa con antelación sobre qué hechos versará el proceso disciplinario, y recoja y aporte los medios probatorios para su defensa.
- El día 11 de mayo de 2021, en la diligencia de descargos a la que fue citada con anterioridad la señora HERNANDEZ SAENZ, se le pregunta si conoce de las razones por las cuales se le ha citado, y esta responde afirmativamente.
- Garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso, se le solicita a la citada que aporte los elementos probatorios que a bien considere pertinentes.

Frente al hecho DÉCIMO TERCERO: No es cierto lo indicado en el hecho de la referencia, como quiera que la demandante nunca puso en conocimiento de EFICACIA S.A. de las supuestas afirmaciones que ahora realiza, y debido a que frente a las mismas no hay soporte probatorio alguno, solicito respetuosamente al despacho se sirva de omitir efectuar análisis o pronunciamiento alguno sobre esto, como quiera no es posible realizar un examen crítico debido a la ausencia probatoria que recae sobre el.

Frente al hecho DÉCIMO CUARTO: Contiene varios hechos frente a los cuales me referiré de forma separada de la siguiente forma:

1. Es cierto, ello se espera de los trabajadores vinculados con EFICACIA S.A., pues de forma reiterativa y constante, se les realizan capacitaciones y retroalimentaciones sobre las labores encomendadas.
2. No me consta, pues no se trata de un hecho, sino de una apreciación subjetiva que realiza el apoderado de la demandante, que tiene como fin viciar la sana crítica del juez para motivar la demanda que en sentido legal, en derecho y jurisprudencial no tiene sustento alguno, por lo que solicito al honorable despacho, omita un análisis frente a ello, como quiera que no es posible ser sustentado probatoriamente.

Frente al hecho DÉCIMO QUINTO: Sólo es cierto que el día 14 de mayo de 2021, mi representada EFICACIA S.A. le comunica a la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en las violaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo a término fijo y Código Sustantivo del Trabajo artículo 62, así:

1. Incumplimiento del deber de realizar acompañamiento equipo, esto por haber la implementación indebida de las exhibiciones de merchandasing, surtidos, etc del cliente.
2. Abstenerse al seguimiento del Plaining, pues no realiza los registros fotográficos debidos.
3. No hacer seguimiento del Plaining, pues no suministra la información requerida en los productos exhibidos.
4. No realiza el acompañamiento al equipo de campo, toda vez que se etiqueta descuentos superiores a productos del valor estimado por el cliente.
5. No se toma de forma positiva la retroalimentación que se le hace, que tiene como único objetivo mejorar el estándar y el adn corporativo.
6. Se dirige a su superior de forma irrespetuosa.

Los anteriores ítems, fueron tratados en la diligencia a descargos llevada a cabo el día 11 de mayo de 2021, frente a la cual, se le garantizó a la señora Carolina Hernandez la oportunidad de defensa y contradicción, por lo que sobre el particular, cabe la pena resaltar que la terminación del contrato fue debidamente fundada por EFICACIA S.A.

Frente al hecho DÉCIMO SEXTO: No es cierto, dentro de la compañía EFICACIA S.A., no existe tal reporte, frente al que debo manifestar desde ya, que se trata de un relato mañoso que realiza la parte demandante, que se encuentra infundado, y dado que el mismo no se puede corroborar con material probatorio alguno, solicito al despacho se sirva de realizar un análisis del contenido de este hecho.

FRENTE A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Me opongo a la totalidad de las pretensiones de la demanda por cuanto carecen de fundamentos facticos y jurídicos que hagan viable su prosperidad, en primer lugar, debido a que la actuación de EFICACIA S.A se ha ceñido a lo estrictamente establecido en la Ley, atendiendo siempre a los parámetros determinados por esta. En segundo lugar, porque la demandante solicita le sea reconocida la indemnización por despido sin justa causa, cuando dentro del margen legal, jurisprudencial y administrativo interno de EFICACIA S.A., se realizaron todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso de la extrabajadora, y que luego de analizar las faltas cometidas por la misma de forma reiterativa, se logró vislumbrar que aquella había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte de la señora Carolina Hernandez Saenz, en la diligencia de descargos del día 11 de

mayo de 2021.

Por lo anterior, no hallando razón en lo pretendido por la demandante, me opongo a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y respetuosamente solicito al Despacho judicial, que deniegue las peticiones de la actora en su totalidad, condenándola en costas y agencias en derecho.

De esta manera, y con el animo de lograr una indudable precisión frente a los improbados requerimientos pretendidos en la demanda, me refiero a cada pretensión de la siguiente manera:

- **FRENTE A LAS PRETENSIONES DECLARATIVAS:**

Frente a la pretensión PRIMERA: Si bien es cierto entre las partes a saber, CAROLINA HERNANDEZ SAENZ y EFICACIA S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo, suscrito el día 01 de marzo de 2021, y que tenía como fecha de terminación el 22 de febrero de 2021, ME OPONGO a la declaratoria de terminación del contrato de trabajo a término fijo sin justa causa, como quiera que las causas que generaron la terminación del contrato laboral de la actora, se debieron ante la comisión de faltas graves por parte de esta, al incumplir las cláusulas del contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por las acciones y omisiones que se describen a continuación:

1. Incumplimiento del deber de realizar acompañamiento equipo, esto por haber la implementación indebida de las exhibiciones de merchandasing, surtidos, etc del cliente.
2. Abstenerse al seguimiento del Plaining, pues no realiza los registros fotográficos debidos.
3. No hacer seguimiento del Plaining, pues no suministra la información requerida en los productos exhibidos.
4. No realiza el acompañamiento al equipo de campo, toda vez que se etiqueta descuentos superiores a productos del valor estimado por el cliente.
5. No se toma de forma positiva la retroalimentación que se le hace, que tiene como único objetivo mejorar el estándar y el ADN corporativo.
6. Se dirige a su superior de forma irrespetuosa.

Así las cosas, se encuentra más que verificado que la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ incurrió en distintas faltas graves, que dieron como resolución la terminación del contrato de trabajo con justa causa firmado por las partes en mazo de 2021.

Frente a la pretensión SEGUNDA: Me opongo a esta pretensión, pues la misma no tiene vocación de prosperidad por las siguientes razones: (i) la terminación del contrato de trabajo de la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ se ejecutó bajo los lineamientos legalmente establecidos y con estricto apego a las normas constitucionales y legales aplicables al caso

que nos ocupa, (ii) la terminación del contrato de trabajo de la actora se dio ante la comisión de faltas graves establecidas como causales de terminación en el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 01 de marzo de 2021, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, y (iii) en el margen del proceso disciplinario adelantado contra la señora Hernandez Saenz el día 11 de mayo de 2021, se le garantizó el debido proceso, derecho de defensa y contradicción, pues previamente se le envió comunicación formal sobre la citación, en la cual se indicaban los puntos sobre los cuales se le realizaba dicho actuación, y que una vez corroborados y aceptados por la extrabajadora, se pudo determinar que la misma incurrió de forma reiterativa en faltas graves que dieron como resultado la terminación del contrato de trabajo.

Frente a la pretensión TERCERA: Me opongo rotundamente a esta pretensión, pues la misma no tiene vocación de prosperidad. De conformidad con los argumentos expuestos frente a las pretensiones anteriores, la terminación del contrato laboral de la demandante fue fundado en una justa causa, de manera que, por sustracción de materia, no hay lugar al reconocimiento y pago de ningún emolumento en favor de la actora y mucho menos, que el mismo sea indexado y/o que sobre él se paguen intereses de mora.

Frente a la pretensión CUARTA: Me opongo a rotundamente a esta pretensión de condena, como quiera que para la fecha de terminación del contrato de trabajo con justa causa, esto es, el 15 de mayo de 2021, EFICACIA S.A. procedió a cancelar a favor de la demandante, todos los emolumentos de origen laboral, estos son, salarios y prestaciones sociales, por lo que quedó a paz y salvo sobre las obligaciones a cargo del empleador, razón por la cual, no es procedente la condena de la indemnización establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a la pretensión QUINTA: Me opongo a esta orden, como quiera que dentro del expediente y archivos de la compañía, no existe ningún reporte de la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, que impida volver a ser seleccionada en una convocatoria laboral.

Frente a la pretensión SEXTA: Me opongo a que se erija la presente e inviable pretensión del reconocimiento de costas, toda vez que el litigio aquí planteado, no se presenta por culpa de EFICACIA S.A., resultando un despropósito la pretensión aquí incoada, toda vez que al no encontrar fundamentos jurídicos ni fácticos para endilgarle obligación alguna a mi representada, de ninguna manera puede pretenderse con éxito que prospere una condena adicional por los conceptos solicitados y, en esa medida, solicito en su lugar que se condene en costas y agencias en derecho a la parte demandante.

EXCEPCIONES DE FONDO FRENTE A LA DEMANDA:

- **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO A CARGO DE LA EMPRESA EFICACIA S.A**

Fundamento la presente excepción en el hecho de que la demandante temerariamente

endilga a la empresa EFICACIA S.A, una responsabilidad y obligación sin fundamento alguno, pues de conformidad con lo relatado por el apoderado de la actora en su libelo demandatorio, sus pretensiones van encaminadas a que se condene a EFICACIA S.A. a la indemnización por despido sin justa causa, proscripción totalmente desbordada a la realidad, como quiera que la señora Carolina Hernandez Saenz, mientras se encontraba vinculada con la empresa que represento, incurrió de forma reiterativa en acciones u omisiones calificadas como graves, y que dieron como resultado el despido fundado por parte del empleador.

Respecto a las causas que dieron lugar a la terminación del contrato laboral de la actora, es necesario manifestar, que las mismas encuentran su fundamento en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Artículos 38 y 51 numerales 1° y 2° del Reglamento interno de Trabajo de EFICACIA S.A y en la Cláusula SEXTA del contrato de trabajo a término fijo suscrito el día 01 de marzo de 2021, veamos:

Artículo 62 C.S.T, numeral 6°

*“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, **o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.**” (Subrayas y negrillas, fuera del texto original).*

Artículos 38 y 51 numerales 1° y 2° del Reglamento interno de Trabajo de EFICACIA S.A

*“**Artículo 38. Formas de ejecutar el trabajo:** Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe, supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y **al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.**” (Subrayas y negrillas por fuera del texto original).*

*“**Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador:** Son obligaciones especiales del trabajador:*

- 1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;*
- 2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus*

representantes, según el orden jerárquico establecido”

Cláusula sexta:

“Son justas causas para por terminado el Contrato de Trabajo las establecida por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EMPLEADOR...”

De conformidad con los textos citados, es necesario informarle al Despacho, que durante la relación laboral de la señora Carolina Hernandez Saenz y EFICACIA S.A., iniciada el día 01 de marzo de 2021, y hasta el 14 de mayo de 2021, la extrabajadora incurrió en las siguientes acciones y omisiones:

1. Incumplimiento del deber de realizar acompañamiento equipo, esto por haber la implementación indebida de las exhibiciones de merchandasing, surtidos, etc del cliente.
2. Abstenerse al seguimiento del Plaining, pues no realiza los registros fotográficos debidos.
3. No hacer seguimiento del Plaining, pues no suministra la información requerida en los productos exhibidos.
4. No realiza el acompañamiento al equipo de campo, toda vez que se etiqueta descuentos superiores a productos del valor estimado por el cliente.
5. No se toma de forma positiva la retroalimentación que se le hace, que tiene como único objetivo mejorar el estándar y el ADN corporativo.
6. Se dirige a su superior de forma irrespetuosa.

Ahora bien, en Sentencia SL 2351 de 2020, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expresó:

“El incumplimiento grave que configura la justa causa de despido del nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST está sustentado en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador. Por tal razón, las obligaciones a que hace referencia el mencionado nl. 6º de la sección a) del artículo 62 del CST guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibídem, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo.

De tal suerte que, para efectos de establecer fácticamente el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, dentro de la verificación de esta justa causa, el juzgador puede determinar las obligaciones a cargo del trabajador con fundamento en el manual de funciones, descripciones del cargo o en cualquier otro instrumento que contenga las instrucciones dadas al trabajador de modo particular para el ejercicio de su cargo. Inclusive, tales instrucciones pueden ser verbales. Así se desprende de lo previsto en el nl. 1º del artículo 58 del CST.”

Se concluye entonces, que el despido realizado a la hoy demandante se debió a la comisión de faltas graves que se encontraban consagradas como unas causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa. Así las cosas, no hay lugar a la imposición de condenas en contra de mi representada, pues la obligación que pretende endilgarle la parte actora, no existe.

De conformidad con lo expuesto, solicito declarar probada la presente excepción.

• **RESPECTO Y CUMPLIMIENTO AL DEBIDO PROCESO EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DE LA SEÑORA CAROLINA HERNANDEZ SAENZ.**

Tal como se indicó en la contestación de los hechos de la demanda, EFICACIA S.A. garantizó que durante el trámite que dio origen a la finalización de forma unilateral con justa causa de la relación laboral de la señora Carolina Hernandez Saenz con la compañía, a la misma se la garantizara el debido proceso considerado como un derecho fundamental y constitucional.

Al respecto, nos permitimos señalar cronológicamente las actuaciones realizadas por mi representada, así:

- El día 10 de mayo de 2021, a través de comunicación formal se envió a la señora Carolina Hernandez Saenz citación a diligencia de descargos para el día 11 de mayo de 2021.
- En la mencionada citación a descargos, se la informaron cada uno de los ítems sobre los cuales versaría la diligencia de descargos que se llevaría a cabo el día 11 de mayo de 2021.
- El día 11 de mayo de 2021 se realiza la diligencia de descargos, en la que se le pregunta si conoce de las razones sobre las cuales ha sido llamada a la misma, a lo que responde positivamente.
- En la diligencia de descargos llevada a cabo el día 11 de mayo de 2021, a la señora Carolina Hernandez se le permite contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.

Así las cosas, tenemos que mi procurada garantizó en todo momento el derecho al debido proceso de la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, y en consecuencia el despido del

que fue objeto es completamente legal y eficaz.

- **CUMPLIMIENTO DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES ESTABLECIDAS EN LA SENTENCIA DE UNIFICACIÓN SU-449 DE 2020 EMITIDA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL.**

La Corte Constitucional, en sentencia SU-449 de 2020, realizó un recuento de la línea jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Suprema de Justicia y la misma Corte Constitucional frente a la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente los contratos de trabajo.

Sobre el tema, la Sala Plena consideró que frente a casos de terminación unilateral, deben ser garantizados el derecho a la dignidad humana y la eficacia de los derechos de los trabajadores de manera equivalente a los derechos del empleador. Para lograr dichos cometidos, es necesario que el empleador de manera previa a cualquier despido, le conceda el derecho al trabajador a ser oído para así hacer eficientes los derechos a la honra, al buen nombre y a la defensa. Es importante precisar que cuando el empleador decide terminar un contrato con justa causa debe tener en cuenta elementos subjetivos y objetivos de valoración. Consecuentemente, con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad, el trabajador debe tener la oportunidad de valorar dichos elementos, derecho que se concreta en la posibilidad de ser oído por su empleador.

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el empleador debe:

- “(i) Verificar que exista relación de inmediatez temporal entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato.*
- “(ii) Sustentar ante el trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley.*
- “(iii) Garantizar al trabajador el derecho a ser oído. Según la Corte, no es obligación establecer un proceso reglado para tal fin. Esto, sin perjuicio de que ante la existencia de procedimientos contractuales o convencionales para estos fines, los mismos deban ser observados.*
- “(iv) Acreditar el cumplimiento de las exigencias de la causal invocada.*
- “(v) Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación.”¹*

Frente a lo anterior, se hace preciso resaltar el trámite cronológico llevado a cabo por EFICACIA S.A. en la citación de descargos y posterior despido de la trabajadora, así:

- El día 10 de mayo de 2021, a través de comunicación formal se envió a la señora Carolina Hernandez Saenz citación a diligencia de descargos para el día 11 de mayo de 2021.

¹ Sentencia SU 449 de 2020, Magistrado Ponente: Doctor Alejandro Linares Cantillo

- En la mencionada citación a descargos, se la informaron cada uno de los ítems sobre los cuales versaría la diligencia de descargos que se llevaría a cabo el día 11 de mayo de 2021.
- El día 11 de mayo de 2021 se realiza la diligencia de descargos, en la que se le pregunta si conoce de las razones sobre las cuales ha sido llamada a la misma, a lo que responde positivamente.
- En la diligencia de descargos llevada a cabo el día 11 de mayo de 2021, a la señora Carolina Hernandez se le permite contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.
- Mediante comunicación del 14 de mayo de 2021, EFICACIA S.A. una vez comprobado los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, decide dar por terminada la relación laboral que tenía con la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ.

Una vez corroborados los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, se pudo constatar que la demandante incurrió en las siguientes faltas:

Numeral 6 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“Art 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

Por su parte, el Reglamento Interno de Trabajo establece las siguientes faltas graves:

“Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;

“Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

6. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.

7. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.

9. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.”

Lo anterior, por los reproches que se le hizo a la extrabajadora Carolina Hernandez Saenz sobre lo siguiente:

1. Incumplimiento del deber de realizar acompañamiento equipo, esto por haber la implementación indebida de las exhibiciones de merchandasing, surtidos, etc del cliente.
2. Abstenerse al seguimiento del Plaining, pues no realiza los registros fotográficos debidos.
3. No hacer seguimiento del Plaining, pues no suministra la información requerida en los productos exhibidos.
4. No realiza el acompañamiento al equipo de campo, toda vez que se etiqueta descuentos superiores a productos del valor estimado por el cliente.
5. No se toma de forma positiva la retroalimentación que se le hace, que tiene como único objetivo mejorar el estándar y el ADN corporativo.
6. Se dirige a su superior de forma irrespetuosa.

Así las cosas, es más que evidente y queda debidamente acreditado que EFICACIA S.A. cumplió con el deber jurisprudencial establecido por la Corte Constitucional, en garantizar un debido proceso a la señora Hernandez Saenz, sobre la diligencia de descargos, y de la decisión motivada que tomó el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual, no es procedente la pretensión de condena de indemnización por despido sin justa causa, y por tal motivo, solicito al señor juez declarar probada esta excepción.

- **IMPROCEDENCIA DE LA CONDENA DE INDEMNIZACIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

Excepción que planteo, toda vez que el apoderado judicial de la demandante en el acápite de pretensiones, solicita que EFICACIA S.A. sea condenada a la indemnización establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, petición que se enmarca por fuera de la ley en la aplicación del caso que hoy nos ocupa, como quiera que al tenor de la normatividad previamente referenciada se establece lo siguiente:

“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. *Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.”*

Ahora bien, analizado el caso particular, tenemos que EFICACIA S.A., mediante
 Página 13 de 21
 CMCM

comunicación del 14 de mayo de 2021, informó a la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, que el contrato de trabajo a término fijo que tenía con la compañía finalizaría, razón por la cual, el día 15 de mayo de 2021 se procedió con el pago de salarios y prestaciones sociales a favor de la trabajadora, tal como se observa en el certificado de nómina así:

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	01/05/2021 - 15/05/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1601	Comisiones Prestacionales	0		560,000.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		370,419.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		-261,200.00	0.00
5001	Cesantias Definitiva	0	930,419.00	77,535.00	0.00
5051	Intereses Cesantias	0.025	77,535.00	1,913.00	0.00
5101	Prima de Servicios	0	930,419.00	77,535.00	0.00
5252	Vacaciones Definitivas	0	930,419.00	38,767.00	0.00
6002	Descto Aporte Salud Empleado Mes	14	1,890,359.00	0.00	37,216.00
6453	Descto Aporte Pension Empleado Mes	14	1,890,359.00	0.00	37,216.00
SETECIENTOS NOVENTA MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE			SubTotal	864,969.00	74,432.00
			Total		790,537.00

Así las cosas, es dable concluir que mi representada procedió con el pago de emolumentos laborales a favor de la extrabajadora, y en razón de ello, no es posible condenar a EFICACIA S.A. al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por tal motivo, solicito al despacho declarar probada esta excepción.

• **BUENA FE:**

Se propone la presente excepción teniendo en cuenta que mi representada ha obrado de buena fe, tanto en la celebración del contrato laboral de la señora Carolina Hernandez Saenz, como en la terminación del mismo, siempre respetando a cabalidad las normas constitucionales y legales establecidas para regular el asunto en discusión, así como las condiciones pactadas en el contrato, todo ello con autonomía, autogestión y autogobierno en la ejecución del contrato laboral.

En esta medida, también se destaca que la demandante tuvo una terminación del contrato laboral por la comisión de faltas graves que se encontraba consagrada como causal para la terminación del vínculo laboral; tal y como en reiteradas veces se ha manifestado a lo largo de este escrito. Por tanto, no proceden condenas de indemnización por despido sin justa causa, ni mucho menos la indexación de ellas o el pago de intereses de mora.

De conformidad con lo expuesto, solicito declarar probada la presente excepción.

• **PRESCRIPCIÓN**

Sin que pueda constituir reconocimiento de responsabilidad alguna, invoco como excepción la PRESCRIPCIÓN, en aras de defensa de mi procurada y tomando como base que en el presente proceso se pretende de indemnizaciones, las cuales de conformidad con lo dispuesto en el Art.

488 del C.S.T., en concordancia con el Art. 151 del C.P.T., prescriben en un término de tres años.

Al respecto lo preceptuado por el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo señala:

“ARTICULO 151. PRESCRIPCION. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”.

A su vez el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

“ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”.

Sobre este tema, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL219-2018 del 14 de febrero de 2018 con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz, estableció que el término de prescripción se debe contar a partir del momento en que los derechos pretendidos se hacen exigibles no desde la fecha en que se hace efectivo. Siendo así, los términos deben contabilizarse desde el momento en que se causa el derecho.

En conclusión, solicito declarar probada esta excepción y absolver a mi poderdante de las obligaciones que emanan de derechos que se encuentran extinguidos por el fenómeno de la prescripción.

- **ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA**

Esta excepción se fundamenta en un hecho que es común denominador de la demanda, es decir, el recurrente hace alusión al pago de indemnizaciones inexistentes, de manera que, pese a la imposibilidad de prosperidad de las pretensiones indemnizatorias contenidas en el libelo introductorio, debe destacarse que no sería viable acceder a peticiones como las demandadas, en cuanto constituyen la búsqueda de indemnización de un detrimento no padecido.

En gracia de discusión si se llegara a proferir una remota condena en contra de mi procurada, generaría un rubro que no tiene justificación legal, lo que se traduciría en un enriquecimiento sin causa, figura prohibida en nuestra legislación.

Por lo anterior, solicito respetuosamente declarar probada esta excepción.

- **GENÉRICA O INNOMINADA**

Ruego declarar probada cualquier otra excepción que resulte probada en el curso de este proceso, de conformidad a la Ley y sin que ello signifique que se reconoce responsabilidad

alguna de mi representada.

CAPITULO II

HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA:

En el caso de marras, la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ instauró demanda laboral contra EFICACIA S.A., pretendiendo que se declare que la terminación del contrato de trabajo por obra a término fijo, ocurrió sin justa causa. Solicita la actora, como consecuencia de lo anterior, que la entidad que represento cancele a su favor la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es importante resaltar que la Corte Constitucional, en sentencia SU-449 de 2020, realizó un recuento de la línea jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Suprema de Justicia y la misma Corporación frente a la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente los contratos de trabajo.

Sobre el tema, la Sala Plena consideró que frente a casos de terminación unilateral, deben ser garantizados el derecho a la dignidad humana y la eficacia de los derechos de los trabajadores de manera equivalente a los derechos del empleador. Para lograr dichos cometidos, es necesario que el empleador de manera previa a cualquier despido, le conceda el derecho al trabajador a ser oído para así hacer eficientes los derechos a la honra, al buen nombre y a la defensa. Es importante precisar que cuando el empleador decide terminar un contrato con justa causa debe tener en cuenta elementos subjetivos y objetivos de valoración. Consecuentemente, con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad, el trabajador debe tener la oportunidad de valorar dichos elementos, derecho que se concreta en la posibilidad de ser oído por su empleador.

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el empleador debe:

- “(i) Verificar que exista relación de inmediatez temporal entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato.*
- (ii) Sustentar ante el trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley.*
- (iii) Garantizar al trabajador el derecho a ser oído. Según la Corte, no es obligación establecer un proceso reglado para tal fin. Esto, sin perjuicio de que ante la existencia de procedimientos contractuales o convencionales para estos fines, los mismos deban ser observados.*
- (iv) Acreditar el cumplimiento de las exigencias de la causal invocada.*
- (v) Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación.”²*

Frente a lo anterior, se hace preciso resaltar el trámite cronológico llevado a cabo por

² Sentencia SU 449 de 2020, Magistrado Ponente: Doctor Alejandro Linares Cantillo

EFICACIA S.A. en la citación de descargos y posterior despido de la trabajadora, así:

- El día 10 de mayo de 2021, a través de comunicación formal se envió a la señora Carolina Hernandez Saenz citación a diligencia de descargos para el día 11 de mayo de 2021.
- En la mencionada citación a descargos, se la informaron cada uno de los ítems sobre los cuales versaría la diligencia de descargos que se llevaría a cabo el día 11 de mayo de 2021.
- El día 11 de mayo de 2021 se realiza la diligencia de descargos, en la que se le pregunta si conoce de las razones sobre las cuales ha sido llamada a la misma, a lo que responde positivamente.
- En la diligencia de descargos llevada a cabo el día 11 de mayo de 2021, a la señora Carolina Hernandez se le permite contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.
- Mediante comunicación del 14 de mayo de 2021, EFICACIA S.A. una vez comprobado los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, decide dar por terminada la relación laboral que tenía con la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ.

Una vez corroborados los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, se pudo constatar que la demandante incurrió en las siguientes faltas:

Numeral 6 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“Art 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

Por su parte, el Reglamento Interno de Trabajo establece las siguientes faltas graves:

“Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;

“Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

6. *Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.*
7. *Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.*
9. *Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.*
10. *Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.”*

Lo anterior, por los reproches que se le hizo a la extrabajadora Carolina Hernandez Saenz sobre lo siguiente:

7. Incumplimiento del deber de realizar acompañamiento equipo, esto por haber la implementación indebida de las exhibiciones de merchandasing, surtidos, etc del cliente.
8. Abstenerse al seguimiento del Plaining, pues no realiza los registros fotográficos debidos.
9. No hacer seguimiento del Plaining, pues no suministra la información requerida en los productos exhibidos.
10. No realiza el acompañamiento al equipo de campo, toda vez que se etiqueta descuentos superiores a productos del valor estimado por el cliente.
11. No se toma de forma positiva la retroalimentación que se le hace, que tiene como único objetivo mejorar el estándar y el ADN corporativo.
12. Se dirige a su superior de forma irrespetuosa.

Se concluye entonces, que el despido realizado a la hoy demandante se ejecutó con fundamento en las normas legalmente establecidas y fue generado por la comisión de faltas graves que son causales de terminación del contrato de trabajo, con justa causa. Así las cosas, no hay lugar a la imposición de condenas en contra de mi representada, pues la obligación que pretende endilgarle la parte actora, no existe.

Ahora bien, frente a la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se ha de indicar que el texto literal de dicha norma indica lo siguiente:

“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. *Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.”*

Una vez analizado el caso particular, tenemos que EFICACIA S.A., mediante comunicación del 14 de mayo de 2021, informó a la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ, que el contrato de trabajo a término fijo que tenía con la compañía finalizaría, razón por la cual, el día 15 de mayo de 2021 se procedió con el pago de salarios y prestaciones sociales a favor

de la trabajadora, tal como se observa en el certificado de nómina así:

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	01/05/2021 - 15/05/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1601	Comisiones Prestacionales	0		560,000.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		370,419.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		-261,200.00	0.00
5001	Cesantias Definitiva	0	930,419.00	77,535.00	0.00
5051	Intereses Cesantias	0.025	77,535.00	1,913.00	0.00
5101	Prima de Servicios	0	930,419.00	77,535.00	0.00
5252	Vacaciones Definitivas	0	930,419.00	38,767.00	0.00
6002	Descto Aporte Salud Empleado Mes	14	1,890,359.00	0.00	37,216.00
6453	Descto Aporte Pension Empleado Mes	14	1,890,359.00	0.00	37,216.00
SETECIENTOS NOVENTA MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE			SubTotal	864,969.00	74,432.00
			Total		790,537.00

Así las cosas, es dable concluir que mi representada procedió con el pago de emolumentos laborales a favor de la extrabajadora, y en razón de ello, no es posible condenar a EFICACIA S.A. al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En virtud de lo expuesto, respetuosamente solicito al señor juez denegar la totalidad de pretensiones que contiene la demanda y en su lugar absuelva a EFICACIA S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, artículos 62 numeral 6°, artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento Laboral.

CAPITULO IIII

MEDIOS DE PRUEBA

Solicito atentamente decretar y tener como pruebas las siguientes:

• **DOCUMENTALES:**

Ténganse como pruebas las que obran en el expediente y adicionalmente, solicito se tengan como tales los siguientes documentos que anexo:

1. Poder Especial conferido por la representante legal de EFICACIA S.A. al suscrito que ya obra dentro del expediente.
2. Certificad de Existencia y Representación Legal de EFICACIA S.A. emitido por la Cámara de Comercio.

3. Contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 08 de febrero de 2011.
4. Contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 06 de marzo de 2012.
5. Contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 26 de marzo de 2017.
6. Contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 02 de abril de 2018.
7. Contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 26 de junio de 2019.
8. Contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito el día 05 de noviembre de 2019.
9. Contrato de trabajo a término fijo suscrito el día 01 de marzo de 2021.
10. carta de renuncia realizada por Carolina Hernandez Saenz del 30 de octubre de 2019, con acuse de recibido por parte de EFICACIA S.A.
11. Llamado de atención del 27 de septiembre de 2011.
12. Carta de citación a descargos del 10 de mayo de 2021.
13. Carta de terminación de contrato de trabajo del 14 de mayo de 2021.
14. Audio y video de la diligencia de descargos del día 14 de mayo de 2021.
15. Planilla de pago de seguridad social durante la relación laboral de la señora Carolina Hernandez Saenz con EFICACIA S.A.
16. Desprendibles de nómina del mes de marzo, abril y mayo del 2021.
17. Liquidación de salarios y prestaciones sociales del 15 de mayo de 2021.
18. Reglamento interno de trabajo de EFICACIA S.A.

• **TESTIMONIALES:**

Comendidamente solicito fijar fecha y hora para que se recepcione el testimonio de las personas que relaciono a continuación:

- YULIAN CARRASQUILLO QUINTERO, identificado con la C.C. No. 1.017.262.954, dirección Carrera 74 #97-94 de Medellín, celular: 3155953225, y correo electrónico yulian_carrasquilla@eficacia.com.co.
- DANIELA TOBÓN ARROYAVE, identificada con la C.C. No. 1.152.441.918, quien podrá ser notificada en el correo electrónico daniela_tobon@eficacia.com.co, celular: 3182407445.
- NATALIA VALENCIA MARÍN, identificada con la C.C. No. 1.017.168.320 representante legal de EFICACIA S.A., quien podrá ser notificada en el correo electrónico natalia_valencia@eficacia.com.co, celular:3002927823.

• **INTERROGATORIO DE PARTE A LA DEMANDANTE**

Ruego ordenar y hacer comparecer a la señora CAROLINA HERNANDEZ SAENZ para que en audiencia absuelvan el interrogatorio que verbalmente o mediante cuestionario escrito les formularé sobre los hechos y las pretensiones de la demanda.

- **RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS.**

Muy comedidamente solicito esta diligencia, la que se efectuará de ser el caso, por la señora CAROLINA HENANDEZ SAENZ dentro de la audiencia de practica de pruebas, en la cual absolverá el interrogatorio de parte de la presente litis, respecto de los documentos aportados y que se allegaren a aportar por el demandante y demandados (Art 296 del C.P.C.)

CAPITULO IV.

NOTIFICACIONES

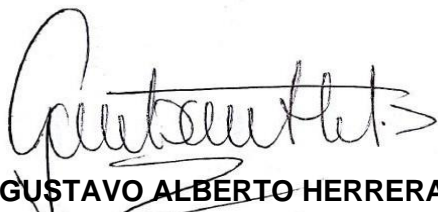
La parte actora en el lugar indicado en la demanda.

La empresa EFICACIA S.A puede ser notificada en la en la AV 5 # 23 a norte-35 en la Ciudad de Cali o en la dirección de correo electrónico:

notificacionjudicial@eficacia.com.co

El suscrito recibirá notificaciones en la Avenida 6ABis No.35N-100 Oficina 212 de la ciudad de Cali o en la dirección de correo electrónico: notificaciones@gha.com.co

Del Señor Juez;

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gustavo Alberto Herrera Avila', with a stylized flourish at the end.

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA

C.C. No. 19.395.114 de Bogotá D.C.

T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA
239490 275906**



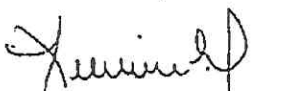
0429CON LABEPI

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MANIZALES
NATURALEZA DEL CONTRATO: Por Obra o Labor Contratada
USUARIO: COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S A
DESCRIPCIÓN DE LA LABOR CONTRATADA: APOYO TEMPORAL IMPULSADORA
CARGO: IMPULSADORA
SALARIO: \$535600,00/MES PERIODO DE PAGO: 1 al 15 / 16 al 31
FECHA DE INICIACIÓN: 08/02/2011
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 9A # 1B-37
CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1060647143 DE: VILLAMARÍA

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de EL EMPLEADOR y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: EL EMPLEADOR contratará los servicios personales de EL TRABAJADOR y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto EL EMPLEADOR como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración. 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por EL EMPLEADOR con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por EL EMPLEADOR o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4. Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARÁGRAFO 1. Se aclara y conviene que en caso de ser el salario variable, el 82.5% de la remuneración que por diversos conceptos recibe el trabajador, constituye salario ordinario y el 17.5% restante la remuneración de los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título 7 del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO 2. Expresamente acuerdan las partes conforme lo establece la ley (Artículo 15 ley 50/90 que no constituyen salario las sumas que recibe el trabajador del empleador ocasionalmente o por mera liberalidad ni lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados en convenio colectivo o contractualmente y otorgado en forma extralegal por EL EMPLEADOR en dinero o en especie, tales como habituales, transporte, primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de Navidad, auxilios, subsidios y ayudas en dinero o en especie, ni los viáticos accidentales ni los premios, suministros y otros semejantes. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el período de prueba será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno EL EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. 5.2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. 5.3. Reservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. 5.4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. 5.5. Comunicar oportunamente EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. 5.6. Observar y cumplir rigurosamente las disposiciones del tránsito y reglamentos de vehículos y de EL EMPLEADOR. 5.7. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos y elementos de EL EMPLEADOR. 5.8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas del EL EMPLEADOR. 5.9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo. 5.10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales. 5.11. Registrar en las oficinas del EL EMPLEADOR su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.12. Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministra EL EMPLEADOR. 5.13. Utilizar los elementos de protección que EL EMPLEADOR suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.14. Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.15 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa USUARIO. SEXTA: JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total

o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EL EMPLEADOR. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL TRABAJADOR por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del EL TRABAJADOR de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del EL EMPLEADOR. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL EMPLEADOR. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del EL EMPLEADOR. 6.11. El embargo judicial al EL TRABAJADOR de sus salarios, prestaciones sociales o derechos laborales cualquiera que sea su causa. 6.12. El abuso en la utilización de los bienes del EL EMPLEADOR cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.13. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por EL EMPLEADOR o su representante. 6.14. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que EL TRABAJADOR realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.15. La utilización de anticlipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.16 El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa USUARIO. SÉPTIMA: MODIFICACIONES: toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye íntegramente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA: cada comprobante de pago que firme EL TRABAJADOR por salarios, incentivos, descansos, vacaciones, dominicales y festivos, primas, trabajos suplementarios, calzados y overoles, beneficios extralegales y convencionales, prestaciones sociales y en general respecto de cualquier derecho que tengan como causa el presente contrato de trabajo hará presumir de pleno derecho que EL EMPLEADOR se encuentra a paz y salvo con EL TRABAJADOR en concepto de los mismos o en relación con aquellos derechos causados con anterioridad.

Las prestaciones sociales serán consignadas.



DENISE MORENO TAYLOR
EL EMPLEADOR
c.c. 66.949.106 de Cali



CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

TESTIGOS
c.c

de



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA**
334579 371871



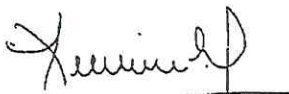
0429CONT LABEF

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MANIZALES
NATURALEZA DEL CONTRATO: Por Obra o Labor Contratada
CLIENTE / LUGAR DE DESEMPEÑO DE LA OBRA O LABOR: COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S A
DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA: APOYO TEMPORAL IMPULSADORA
CARGO: IMPULSADORA
SALARIO: \$566700,00/MES **PERIODO DE PAGO:** 1 al 15 / 16 al 30
FECHA DE INICIACIÓN: 06/03/2012
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 9A # 1B-37
CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1060647143 DE: VILLAMARÍA

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de EL EMPLEADOR y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: EL EMPLEADOR contratará los servicios personales de EL TRABAJADOR y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto EL EMPLEADOR como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración. 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por EL EMPLEADOR con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por EL EMPLEADOR o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4 Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARÁGRAFO 1. Se aclara y conviene que en caso de ser el salario variable, el 82.5% de la remuneración que por diversos conceptos recibe el trabajador, constituye salario ordinario y el 17.5% restante la remuneración de los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título 7 del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO 2. Expresamente acuerdan las partes conforme lo establece la ley (Artículo 15 ley 50/90 que no constituyen salario las sumas que recibe el trabajador del empleador ocasionalmente o por mera liberalidad ni lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados en convenio colectivo o contractualmente y otorgado en forma extralegal por EL EMPLEADOR en dinero o en especie, tales como habituales, transporte, primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de Navidad, auxilios, subsidios y ayudas en dinero o en especie, ni los viáticos accidentales ni los premios, suministros y otros semejantes. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el periodo de prueba será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno EL EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. 5.2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. 5.3. Reservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. 5.4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. 5.5. Comunicar oportunamente EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. 5.6. Observar y cumplir rigurosamente las disposiciones del tránsito y reglamentos de vehículos y de EL EMPLEADOR. 5.7. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos y elementos de EL EMPLEADOR. 5.8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas del EL EMPLEADOR. 5.9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo. 5.10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales. 5.11. Registrar en las oficinas del EL EMPLEADOR su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.12. Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministra EL EMPLEADOR. 5.13. Utilizar los elementos de protección que EL EMPLEADOR suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.14. Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.15 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa CLIENTE. SEXTA: JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total

o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EL EMPLEADOR. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL TRABAJADOR por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del EL TRABAJADOR de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del EL EMPLEADOR. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL EMPLEADOR. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del EL EMPLEADOR. 6.11. El embargo judicial al EL TRABAJADOR de sus salarios, prestaciones sociales o derechos laborales cualquiera que sea su causa. 6.12. El abuso en la utilización de los bienes del EL EMPLEADOR cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.13. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por EL EMPLEADOR o su representante. 6.14. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que EL TRABAJADOR realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.15. La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.16 El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa CLIENTE. SÉPTIMA: MODIFICACIONES: toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye íntegramente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA: cada comprobante de pago que firme EL TRABAJADOR por salarios, incentivos, descansos, vacaciones, dominicales y festivos, primas, trabajos suplementarios, calzados y overoles, beneficios extralegales y convencionales, prestaciones sociales y en general respecto de cualquier derecho que tengan como causa el presente contrato de trabajo hará presumir de pleno derecho que EL EMPLEADOR se encuentra a paz y salvo con EL TRABAJADOR en concepto de los mismos o en relación con aquellos derechos causados con anterioridad.

Las prestaciones sociales serán consignadas.



DENISE MORENO TAYLOR
EL EMPLEADOR
c.c. 66.949.106 de Cali



CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

TESTIGOS
c.c.

de

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA
1180980 1245568
0204



0400

0429CONT_LABEFI


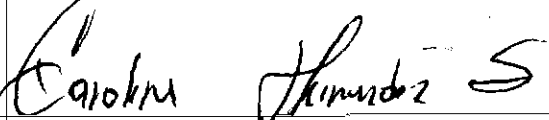

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: Por Obra o Labor Contratada
DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA:
CARGO: SUPERVISOR RESTO PAIS
SALARIO: \$ 950000/MES **PERIODO DE PAGO:** 16 al 31-1 al 15
FECHA DE INICIACIÓN: 26/03/2017
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 9A # 1B-37
DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN: 1060647143 DE: VILLAMARÍA

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será **EL EMPLEADOR** y **EL TRABAJADOR** cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de **EL EMPLEADOR** y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: **PRIMERA: EL EMPLEADOR** contratará los servicios personales de **EL TRABAJADOR** y este por su parte se obliga para con él a: **1.1.** Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto **EL EMPLEADOR** como sus representantes. **1.2.** Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración **1.3.** Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por **EL EMPLEADOR** con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por **EL EMPLEADOR** o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. **1.4.** Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. **SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR** pagará al **EL TRABAJADOR** por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. **PARÁGRAFO 1.** Se aclara y conviene que en caso de ser el salario variable, el 82.5% de la remuneración que por diversos conceptos recibe el trabajador, constituye salario ordinario y el 17.5% restante la remuneración de los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título 7 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO 2.** Expresamente acuerdan las partes conforme lo establece la ley (Artículo 15 ley 50/90 que no constituyen salario las sumas que recibe el trabajador del empleador ocasionalmente o por mera liberalidad ni lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados en convenio colectivo o contractualmente y otorgado en forma extralegal por **EL EMPLEADOR** en dinero o en especie, tales como habituales, transporte, primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de Navidad, auxilios, subsidios y ayudas en dinero o en especie, ni los viáticos accidentales ni los premios, suministros y otros semejantes. **TERCERA: PERIODO DE PRUEBA.** En todo caso el período de prueba será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. **CUARTA: EL TRABAJADOR** está obligado a dar aviso oportuno **EL EMPLEADOR** cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. **QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR:** son obligaciones especiales del trabajador: **5.1.** Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes. **5.2.** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. **5.3.** Reservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. **5.4.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. **5.5.** Comunicar oportunamente **EL EMPLEADOR** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. **5.6.** Observar y cumplir rigurosamente las disposiciones del tránsito y reglamentos de vehículos y de **EL EMPLEADOR**. **5.7.** Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos y elementos de **EL EMPLEADOR**. **5.8.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas del **EL EMPLEADOR**. **5.9.** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo. **5.10.** Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales. **5.11.** Registrar en las oficinas del **EL EMPLEADOR** su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. **5.12.** Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministra **EL EMPLEADOR**. **5.13.** Utilizar los elementos de protección que **EL EMPLEADOR** suministre para la realización de trabajos peligrosos. **5.14.** Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. **5.15.** Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa **CLIENTE**. **SEXTA: JUSTAS CAUSAS:** son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como **FALTAS GRAVES** las siguientes: **6.1.** La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. **6.2.** La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del **EL EMPLEADOR**. **6.3.** La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del **EL TRABAJADOR** por dos veces. **6.4.** La ejecución por parte del **EL TRABAJADOR** de las labores remuneradas en beneficio de terceros. **6.5.** La revelación de secretos o datos reservados del **EL EMPLEADOR**. **6.6.** Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. **6.7.** El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. **6.8.**

Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del **EL EMPLEADOR**.

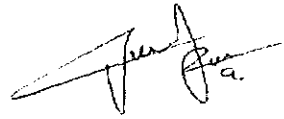
6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del **EL EMPLEADOR**. 6.11. El embargo judicial al **EL TRABAJADOR** de sus salarios, prestaciones sociales o derechos laborales cualquiera que sea su causa. 6.12. El abuso en la utilización de los bienes del **EL EMPLEADOR** cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.13. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por **EL EMPLEADOR** o su representante. 6.14. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que **EL TRABAJADOR** realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.15. La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.16 El incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR** de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa **CLIENTE**. **SÉPTIMA: MODIFICACIONES:** toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye integralmente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. **OCTAVA:** cada comprobante de pago que firme **EL TRABAJADOR** por salarios, incentivos, descansos, vacaciones, dominicales y festivos, primas, trabajos suplementarios, calzados y overoles, beneficios extralegales y convencionales, prestaciones sociales y en general respecto de cualquier derecho que tengan como causa el presente contrato de trabajo hará presumir de pleno derecho que **EL EMPLEADOR** se encuentra a paz y salvo con **EL TRABAJADOR** en concepto de los mismos o en relación con aquellos derechos causados con anterioridad.


NOVENA- Autorización Tratamiento de datos personales: **EL TRABAJADOR** tiene pleno conocimiento de la Ley de Protección de Datos personales, Ley 1581 de 2012 y el Decreto reglamentario 1377 de 2013, y en condición de titular de la información personal y sensible que ha suministrado o suministrare para el desarrollo del presente contrato, autoriza de manera expresa, libre y voluntaria a **LA EMPRESA** para que almacene en sus bases de datos sus datos personales y sensibles y tenga acceso a los mismos en cualquier momento, los cuales serán tratados conforme a las siguientes finalidades:

FINALIDADES	FIRMA/AUTORIZACION
Cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo en relación con los roles, funciones y responsabilidades a mi cargo.	
Cumplimiento de las obligaciones que deba hacer la Empresa en el desarrollo de su objeto social y respecto de las relaciones jurídicas que tenga con sus proveedores y clientes.	
Entrega de la información al fondo de empleados de la empresa Fondex, para el otorgamiento de afiliación al mismo.	

DÉCIMA- Responsabilidad del Tratamiento de Datos Personales: **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir la legislación en materia de protección de datos de datos personales Ley 1581 de 2012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y dar estricto cumplimiento la Política de Tratamiento de la información que la empresa ha implementado, como también a: 1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con las finalidades y obligaciones previstas para con **EL EMPLEADOR**. 2. Cumplir con las medidas de seguridad que **EL EMPLEADOR** haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. 3. A no realizar tratamiento de datos personales y sensibles en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios, y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas autorizadas expresamente por **LA EMPRESAS**

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor ante testigos. Las prestaciones sociales serán consignadas. Las prestaciones sociales serán consignadas.


JORGE ANDRES RAIGOZA RODRIGUEZ
EL EMPLEADOR
C.C. 14.839.485 de Cali


CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

TESTIGOS
 c.c.

de

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA
 1352142 1419835
 0204

Sura Protección

eficacia

0400

0429CONT LABEF

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: Por Obra o Labor Contratada
DESCRIPCION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA: %%labor%%
CARGO: SUPERVISOR RESTO PAIS
SALARIO: \$ 1016500/MES **PERIODO DE PAGO:** 16 al 31-1 al 15
FECHA DE INICIACIÓN: 02/04/2018
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 9A # 18-37
DOCUMENTO DE IDENTIFICACION: 1060647143 DE: VILLAMARÍA



Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será **EL EMPLEADOR** y **EL TRABAJADOR** cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de **EL EMPLEADOR** y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: **EL EMPLEADOR** contratará los servicios personales de **EL TRABAJADOR** y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto **EL EMPLEADOR** como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por **EL EMPLEADOR** con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por **EL EMPLEADOR** o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4 Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: **SALARIO: EL EMPLEADOR** pagará al **EL TRABAJADOR** por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARÁGRAFO 1. Se aclara y conviene que en caso de ser el salario variable, el 82.5% de la remuneración que por diversos conceptos recibe el trabajador, constituye salario ordinario y el 17.5% restante la remuneración de los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título 7 del Código Sustantivo del Trabajo. PARÁGRAFO 2. Expresamente acuerdan las partes conforme lo establece la ley (Artículo 15 ley 50/90 que no constituyen salario las sumas que recibe el trabajador del empleador ocasionalmente o por mera liberalidad ni lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados en convenio colectivo o contractualmente y otorgado en forma extralegal por **EL EMPLEADOR** en dinero o en especie, tales como habituales, transporte, primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de Navidad, auxilios, subsidios y ayudas en dinero o en especie, ni los viáticos accidentales ni los premios, suministros y otros semejantes. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el período de prueba será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: **EL TRABAJADOR** está obligado a dar aviso oportuno **EL EMPLEADOR** cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE **EL TRABAJADOR**: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes. 5.2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. 5.3. Reservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. 5.4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. 5.5. Comunicar oportunamente **EL EMPLEADOR** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. 5.6. Observar y cumplir rigurosamente las disposiciones del tránsito y reglamentos de vehículos y de **EL EMPLEADOR**. 5.7. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos y elementos de **EL EMPLEADOR**. 5.8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas del **EL EMPLEADOR**. 5.9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo. 5.10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales. 5.11. Registrar en las oficinas del **EL EMPLEADOR** su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.12. Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministra **EL EMPLEADOR**. 5.13. Utilizar los elementos de protección que **EL EMPLEADOR** suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.14. Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.15 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa CLIENTE. SEXTA: JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del **EL EMPLEADOR**. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del **EL TRABAJADOR** por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del **EL TRABAJADOR** de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del **EL EMPLEADOR**. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del **EL EMPLEADOR**. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del **EL EMPLEADOR**. 6.11. El embargo judicial al **EL TRABAJADOR** de sus salarios, prestaciones sociales o derechos laborales cualquiera que sea su causa. 6.12. El abuso en la utilización de los bienes del **EL EMPLEADOR** cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.13. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por **EL EMPLEADOR** o su representante. 6.14. Cualquier acto de

injuria, ofensa, ataque verbal o físico que **EL TRABAJADOR** realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. **6.15.** La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. **6.16** El incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR** de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa **CLIENTE**. **SÉPTIMA: MODIFICACIONES:** toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye integralmente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. **OCTAVA:** cada comprobante de pago que firme **EL TRABAJADOR** por salarios, incentivos, descansos, vacaciones, dominicales y festivos, primas, trabajos suplementarios, calzados y overoles, beneficios extralegales y convencionales, prestaciones sociales y en general respecto de cualquier derecho que tengan como causa el presente contrato de trabajo hará presumir de pleno derecho que **EL EMPLEADOR** se encuentra a paz y salvo con **EL TRABAJADOR** en concepto de los mismos o en relación con aquellos derechos causados con anterioridad.

NOVENA- Autorización Tratamiento de datos personales: **EL TRABAJADOR** tiene pleno conocimiento de la Ley de Protección de Datos personales, Ley 1581 de 2012 y el Decreto reglamentario 1377 de 2013, y en condición de titular de la información personal y sensible que ha suministrado o suministrar para el desarrollo del presente contrato, autoriza de manera expresa, libre y voluntaria a LA EMPRESA para que almacene en sus bases de datos sus datos personales y sensibles y tenga acceso a los mismos en cualquier momento, los cuales serán tratados conforme a las siguientes finalidades:

1. Mantener una permanente y eficiente comunicación entre la empresa y el colaborador.
2. Dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por **EFICACIA S.A** con los colaboradores titulares de la información y los entes distritales, municipales o nacionales con relación al pago de salarios, prestaciones sociales, afiliaciones al sistema integral de seguridad social, entre otras obligaciones consagradas en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y demás normatividad que regula la relación contractual.
3. Informar y notificar las modificaciones, incidentes o accidentes que se presenten en desarrollo del contrato de trabajo.
4. Realizar llamados de atención, procesos disciplinarios o acciones legales, en caso de ser necesario, ante los incumplimientos que puedan generarse durante la relación contractual.
5. Dar cumplimiento a las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo y actuar oportunamente en caso de accidentes o emergencias, tanto a nivel empresarial como interinstitucional (bomberos, centros de salud, policía, etc).
6. Ejecutar control, seguimiento, monitoreo, vigilancia y, en general, garantizar la seguridad de las instalaciones físicas de **Eficacia S.A.**
7. Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entes de control y vigilancia, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
8. Realizar actividades y eventos corporativos en los cuales participa el colaborador.
9. Desarrollar la actividad económica de la empresa.

EL TRABAJADOR como Titular de la Información o representante o acudiente, en el caso de información de hijos (as) menores de edad o sus padres o familiares beneficiarios, manifiesto que conozco, acepto y autorizo a **Eficacia S.A.**, de manera libre expresa, inequívoca e informada, a que realice el tratamiento de la información de los datos personales propios y de mis beneficiarios, incluyendo datos sensibles, tales como pero sin limitarse a: nombre, cédula, fecha de nacimiento, teléfono, dirección, información familiar, perfil académico, perfil sociodemográfico, antecedentes, estado o condición médica, huellas digitales, fotografías, videos y demás datos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidades anteriormente descritas y las contenidas en la política de protección de datos personales de la compañía.

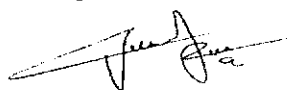
Una vez terminada la relación laboral, cualquiera que fuera la causa, autorizo a la empresa a almacenar los datos personales recolectados durante la relación laboral para las siguientes finalidades:

1. Emisión de certificaciones relativas a la relación del titular de la información con la compañía.
2. Clasificación, almacenamiento y archivo de datos personales.
3. Envío de información de interés.

Esta autorización permanecerá vigente, hasta tanto sea revocada y podrá ser revocada en los eventos previstos en la ley.

DÉCIMA- Responsabilidad del Tratamiento de Datos Personales: **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir la legislación en materia de protección de datos de datos personales Ley 1581 de 2012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y dar estricto cumplimiento la Política de Tratamiento de la Información que la empresa ha implementado, como también a: 1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con las finalidades y obligaciones previstas para con **EL EMPLEADOR**. 2. Cumplir con las medidas de seguridad que **EL EMPLEADOR** haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. 3. A no realizar tratamiento de datos personales y sensibles en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios, y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas autorizadas expresamente por **LA EMPRESAS**

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor ante testigos. Las prestaciones sociales serán consignadas. Las prestaciones sociales serán consignadas.



JORGE ANDRES RAIGOZA RODRIGUEZ
EL EMPLEADOR
C.C. 14.839.485 de Cali



CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA



040002051251

0400

0429CONT LABEF

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA
 1525968 1604877
 0204

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: Por Obra o Labor Contratada
DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA: PARA DESEMPEÑAR LABORES ENFOCADAS EN LAS FUNCIONES DE SUPERVISION
CARGO: SUPERVISOR RESTO PAIS
SALARIO: \$ 1076473/MES **PERIODO DE PAGO:** 16 al 31-1 al 15
FECHA DE INICIACIÓN: 26/06/2019
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 8A SUR # 52B - 34
DOCUMENTO DE IDENTIFICACION: 1060647143 DE: VILLAMARÍA

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de EL EMPLEADOR y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: EL EMPLEADOR contratará los servicios personales de EL TRABAJADOR y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto EL EMPLEADOR como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por EL EMPLEADOR con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por EL EMPLEADOR o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4 Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARAGRAFO 1: En caso que el EMPLEADOR decida otorgar al TRABAJADOR primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades o excedentes, auxilio de alimentación, auxilio de vivienda y de educación, primas extralegales, auxilio de rodamiento, prima de vacaciones, navidad, belleza, por MERA LIBERALIDAD dicho concepto no será factor prestacional, es decir, no tendrá efecto en la base para el cálculo de las vacaciones, primas, cesantías e intereses sobre cesantías. Dicho valor no hará base para el cálculo de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS-, únicamente será considerado a efectos de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. PARAGRAFO 2.- Las partes acuerdan que cualquier pago que reciba el TRABAJADOR en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, viáticos accidentales y otros semejantes, no constituye salario y en consecuencia no será tenido en cuenta para los aportes a las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS- ni será factor prestacional. PARAGRAFO 3, EL lugar de residencia del trabajador es la ciudad de <&&&CIUDAD DE RESIDENCIA<&&&, el lugar donde desempeñará sus funciones es <&&&CIUDAD O TERRITORIO<&&&; en consecuencia los viáticos que llegare a percibir serán <&&&HABITUALES O ACCIDENTALES<&&&. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el periodo de prueba será de dos meses o en su defecto será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno EL EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Aplicar en el desempeño de sus funciones los principios corporativos incluidos en el Reglamento Interno de trabajo 5.2. Registrar en las oficinas del EL EMPLEADOR su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.3. Cumplir con las normas que la empresa dicte para evitar riesgos en su salud, en especial las relativas a la conducción de vehículos automotores 5.4 Utilizar los elementos de protección que EL EMPLEADOR suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.5 Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.6 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dictadas por la empresa. 5.7. Cumplir con las políticas de SARLAFT implementadas por la compañía. SEXTA: JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EL EMPLEADOR. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL TRABAJADOR por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del EL TRABAJADOR de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del EL EMPLEADOR. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL EMPLEADOR. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del EL EMPLEADOR 6.11. El abuso en la utilización de los bienes del EL EMPLEADOR cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.12. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por EL EMPLEADOR o su representante. 6.13. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que EL TRABAJADOR realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.14. La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o

beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.15 El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa SÉPTIMA: MODIFICACIONES: toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye íntegramente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA. JORNADA. EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. De conformidad con el artículo 161 literal d, se acuerda que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realizara mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día como día de descanso obligatorio. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas 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 o 240 mensuales. NOVENA. Autorización Tratamiento de datos personales: EMPLEADOR y TRABAJADOR entienden que la relación contractual que existe entre ellas determina la necesidad de que EFICACIA realice diversos tipos de tratamiento respecto de los datos personales de sus empleados y del núcleo familiar de estos en relación con las obligaciones, cargas y deberes propios de la relación laboral, así como de las relaciones contractuales comerciales o civiles que EFICACIA tiene con terceros y en las cuales pueden intervenir sus empleados como ejecutores y/o representantes en nombre de la empresa frente a clientes, proveedores, entes distritales, municipales, nacionales entre otras. En virtud de lo anterior, EL TRABAJADOR autoriza en el marco del presente contrato y así lo entiende, que EFICACIA podrá almacenar, conservar, analizar, investigar, transmitir, cruzar, depurar, comunicar, compartir, informar, auditar, usar, monitorear y recolectar datos personales e información personal suya, así como evidencia y logs o rastros de navegación respecto de las actividades realizadas en los sistemas de información y redes de comunicaciones, bien se trate de dispositivos propios o de terceros, ubicados dentro o fuera del territorio nacional, con el fin de informarse e informar sobre el cumplimiento de las obligaciones originadas en contratos laborales, comerciales, civiles, obligaciones de ley, órdenes de autoridad competente, desarrollo de estrategias con organismos públicos, privados, sean de orden nacional o internacional. Los datos personales recolectados de los empleados y su núcleo familiar, serán tratados con sujeción a las siguientes finalidades:

- ① Conocer y analizar las competencias de los empleados para contribuir al desarrollo de un plan de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- ① Entregarlos a terceros clientes
- ① Desarrollar estrategias y actividades de bienestar personal, familiar y mejoramiento de sus condiciones de vida.
- ① Evaluar el clima laboral con el fin de diagnosticar, planear, verificar y mejorar el clima organizacional, así como el desempeño individual y colectivo de las áreas y unidades de prestación de servicios que hacen parte de EFICACIA.
- ① Informarse e informar sobre el buen uso de los recursos informáticos, información y demás activos materiales e inmateriales entregados para el desempeño de sus funciones laborales.
- ① Suministrar a las autoridades información personal que éstas legítimamente soliciten.
- ① Gestionar incidentes de seguridad de la información que comprometan datos personales y/o puedan violar derechos de EFICACIA y/o de terceros.
- ① Cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, como pueden ser las encuestas de riesgo psicosocial, pago de salarios, prestaciones sociales, afiliaciones al sistema integral de seguridad social, realizar llamados de atención, procesos disciplinarios o acciones legales, en caso de ser necesario, ante los incumplimientos que puedan generarse durante la relación contractual; actuar oportunamente en caso de accidentes o emergencias, tanto a nivel empresarial como interinstitucional (bomberos, centros de salud, policía, etc), y en todo caso, mantener una permanente y eficiente comunicación entre la empresa y el colaborador.
- ① Realizar campañas de salud ocupacional o no respecto de sus trabajadores y grupos familiares, cuando fuera el caso.
- ① Colaborar con las autoridades en la lucha contra la criminalidad de conformidad con las obligaciones que las leyes impongan.
- ① Tratar información del empleado con ocasión del relacionamiento de este con el fondo de empleados, bancos u otros terceros respecto de los cuales el empleado haya autorizado.
- ① Tratar la información sensible y de los menores de edad en el marco de la relación laboral existente, tal como puede ser y el otorgamiento de beneficios al grupo familiar del empleado.
- ① Verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que aplican dentro de la relación contractual, así como las relacionadas con el archivo y conservación de la información en el área de Gestión Humana.
- ① Suministrar la información personal requerida por aquellos terceros que presten servicios a EFICACIA, como puede ser las relacionadas con actividades académicas, servicios legales, deportivos, celebraciones, aseguradoras, cooperación internacional, entre otras acciones necesarias para la productividad, competitividad y cumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa.
- ① Comunicar al público, a través de medios tradicionales y/o virtuales, asuntos relacionados con la responsabilidad social de EFICACIA y demás acciones que ésta realiza con sus grupos de interés, cuando en esas acciones se involucren datos personales del empleado.
- ① Realizar estudios de seguridad con el fin de mitigar los riesgos sobre la operación de EFICACIA, su relacionamiento con los grupos de interés y para cumplir con las exigencias de orden legal y certificaciones de industria.
- ① Comunicar información empresarial a través de los mecanismos dispuestos por EFICACIA.
- ① Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entes de control y vigilancia, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
- ① Clasificar, archivar y gestionar documentalmente la información laboral del EMPLEADO durante y después de terminada la relación laboral, acorde con los términos de ley.

Los datos personales recolectados y tratados podrán constar en medio físico, video, audio, fotográfico, biométrico, informático, los cuales estarán protegidos de forma segura, acorde a las características de la información personal tratada. EL TRABAJADOR como Titular de la Información o representante o acudiente, en el caso de información de hijos (as) menores de edad o sus padres o familiares beneficiarios, manifiesto que conozco,



acepto y autorizo a EFICACIA -, de manera libre expresa, inequívoca e informada, a que realice el tratamiento de la información y de los datos personales propios y de mis beneficiarios, para el cumplimiento de la finalidades anteriormente descritas y las contenidas en la política y demás normas de protección de datos personales de la compañía. INFORMACIÓN ESPECIAL SOBRE LOS DATOS SENSIBLES. Los datos sensibles que se recolecten del EMPLEADO serán única y estrictamente los necesarios para verificar las necesidades de los clientes de EFICACIA así como para desplegar control, seguimiento, monitoreo, vigilancia y garantizar la seguridad de las instalaciones físicas de la empresa. En términos generales pueden ser considerados sensibles los datos correspondientes al perfil socio-demográfico, antecedentes, condición médica requerida para algunos cargos, fotografías o videos, huella biométrica, todos estos datos requeridos en el marco de la ejecución del contrato de trabajo y que si bien, acorde con la Ley 1581 de 2012 no son de obligatoria entrega por parte del EMPLEADO, si se requieren en interés legítimo de la empresa de promover el empleo acorde con las necesidades y requerimientos de los clientes, y cumplir con algunas normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, si el EMPLEADO decide libremente no entregar este tipo de datos, asume igualmente la consecuencia de no poder participar en los procesos que involucran este tipo de datos y que se informarán en cada caso concreto. DÉCIMA- OBLIGACION ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN PERSONAL. En la ejecución de las labores contratadas EL TRABAJADOR puede acceder y tratar datos e información personal de cualquiera de los grupos de interés con los cuales se relaciona la empresa, bien se trate de EFICACIA o de sus clientes. En consecuencia y habida cuenta de que la responsabilidad en el buen uso de la información personal no sólo le es exigible a la empresa sino también a sus empleados individualmente considerados, EL TRABAJADOR se obliga a: 1. Informarse sobre las normas y régimen legal vigente en Colombia sobre Protección de Datos Personales; participar en la capacitaciones que brinde la empresa en esta materia; acceder, leer y estudiar la política y normas de Protección de Datos Personales de la empresa que le serán entregadas para tal fin, y en todo caso acudir al área correspondiente dentro de la empresa para conocer si un tratamiento de datos en un momento dado es legal o no. 2. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos e información personal a la que acceda en ejercicio de sus funciones, aún después de terminada la relación laboral. 3. Cumplir con las medidas de seguridad que EL EMPLEADOR haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. 4. A no realizar tratamiento de datos personales y sensibles en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios, y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas autorizadas expresamente por LA EMPRESA. 5. A prestar toda la colaboración requerida cuando las autoridades inicien investigaciones en esta materia y así mismo a seguir el procedimiento indicado cuando requieran información personal que se encuentre bajo su custodia. DECIMA-PRIMERA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Las creaciones intelectuales realizadas por EL TRABAJADOR bien sea durante su jornada de trabajo o fuera de ella, en herramientas de la empresa o propias, que se encuentren relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo del objeto de este contrato, serán propiedad intelectual de EFICACIA y/o de la empresa beneficiaria de sus servicios, según el acuerdo que inicialmente se establezca al respecto con dicha empresa beneficiaria, dado que el salario acordado incluye estas creaciones bien se trate de herramientas para desarrollar mejor su función, metodologías, modelos, manuales, creaciones gráficas y cualquiera otra que desarrolle en los términos antes descritos, y bien que correspondan al derecho de autor o a creaciones de propiedad industrial.

EDGAR ADRIAN ORTIZ MUÑOZ
EL EMPLEADOR
C.C. 12.752.889 de Pasto

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA



040002145587



0400

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA
 1590632 1684398
 0150

Sura

0429CONT LABEF

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: Por Obra o Labor Contratada
DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA: SUPERVISOR GENERICO POR LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN COMERCIAL ESTABLECIDA CON EL USUARIO
CARGO: SUPERVISOR
SALARIO: \$ 1842725/MES **PERIODO DE PAGO:** 16 al 31-1 al 15
FECHA DE INICIACIÓN: 05/11/2019
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 8A SUR # 52B - 34
DOCUMENTO DE IDENTIFICACION: 1060647143 DE: VILLAMARÍA

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de EL EMPLEADOR y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: EL EMPLEADOR contratará los servicios personales de EL TRABAJADOR y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto EL EMPLEADOR como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por EL EMPLEADOR con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por EL EMPLEADOR o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4 Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARAGRAFO 1. En caso que el EMPLEADOR decida otorgar al TRABAJADOR primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades o excedentes, auxilio de alimentación, auxilio de vivienda y de educación, primas extralegales, auxilio de rodamiento, prima de vacaciones, navidad, belleza, por MERA LIBERALIDAD dicho concepto no será factor prestacional, es decir, no tendrá efecto en la base para el cálculo de las vacaciones, primas, cesantías e intereses sobre cesantías. Dicho valor no hará base para el cálculo de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS-, únicamente será considerado a efectos de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. PARAGRAFO 2.- Las partes acuerdan que cualquier pago que reciba el TRABAJADOR en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, viáticos accidentales y otros semejantes, no constituye salario y en consecuencia no será tenido en cuenta para los aportes a las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS- ni será factor prestacional. PARAGRAFO 3, EL lugar de residencia del trabajador es la ciudad de <&&CIUDAD DE RESIDENCIA<&&, el lugar donde desempeñará sus funciones es <&&CIUDAD O TERRITORIO<&&; en consecuencia los viáticos que llegare a percibir serán <&&HABITUALES O ACCIDENTALES<&&; TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el periodo de prueba será de dos meses o en su defecto será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno EL EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Aplicar en el desempeño de sus funciones los principios corporativos incluidos en el Reglamento Interno de trabajo 5.2. Registrar en las oficinas del EL EMPLEADOR su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.3. Cumplir con las normas que la empresa dicte para evitar riesgos en su salud, en especial las relativas a la conducción de vehículos automotores 5.4 Utilizar los elementos de protección que EL EMPLEADOR suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.5 Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.6 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dictadas por la empresa. 5.7. Cumplir con las políticas de SARLAFT implementadas por la compañía. SEXTA: JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EL EMPLEADOR. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL TRABAJADOR por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del EL TRABAJADOR de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del EL EMPLEADOR. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL EMPLEADOR. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del EL EMPLEADOR 6.11. El abuso en la utilización de los bienes del EL EMPLEADOR cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.12. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por EL EMPLEADOR o su representante. 6.13. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que EL TRABAJADOR realice contra sus jefes, compañeros o personas de la

empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.14. La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.15 El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa SÉPTIMA: MODIFICACIONES: toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye íntegramente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA. JORNADA. EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. De conformidad con el artículo 161 literal d, se acuerda que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realizara mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día como día de descanso obligatorio. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas 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 o 240 mensuales. NOVENA. Autorización Tratamiento de datos personales: EMPLEADOR y TRABAJADOR entienden que la relación contractual que existe entre ellas determina la necesidad de que EFICACIA realice diversos tipos de tratamiento respecto de los datos personales de sus empleados y del núcleo familiar de estos en relación con las obligaciones, cargas y deberes propios de la relación laboral, así como de las relaciones contractuales comerciales o civiles que EFICACIA tiene con terceros y en las cuales pueden intervenir sus empleados como ejecutores y/o representantes en nombre de la empresa frente a clientes, proveedores, entes distritales, municipales, nacionales entre otras. En virtud de lo anterior, EL TRABAJADOR autoriza en el marco del presente contrato y así lo entiende, que EFICACIA podrá almacenar, conservar, analizar, investigar, transmitir, cruzar, depurar, comunicar, compartir, informar, auditar, usar, monitorear y recolectar datos personales e información personal suya, así como evidencia y logs o rastros de navegación respecto de las actividades realizadas en los sistemas de información y redes de comunicaciones, bien se trate de dispositivos propios o de terceros, ubicados dentro o fuera del territorio nacional, con el fin de informarse e informar sobre el cumplimiento de las obligaciones originadas en contratos laborales, comerciales, civiles, obligaciones de ley, órdenes de autoridad competente, desarrollo de estrategias con organismos públicos, privados, sean de orden nacional o internacional. Los datos personales recolectados de los empleados y su núcleo familiar, serán tratados con sujeción a las siguientes finalidades:

- ① Conocer y analizar las competencias de los empleados para contribuir al desarrollo de un plan de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- ① Entregarlos a terceros clientes
- ① Desarrollar estrategias y actividades de bienestar personal, familiar y mejoramiento de sus condiciones de vida.
- ① Evaluar el clima laboral con el fin de diagnosticar, planear, verificar y mejorar el clima organizacional, así como el desempeño individual y colectivo de las áreas y unidades de prestación de servicios que hacen parte de EFICACIA.
- ① Informarse e informar sobre el buen uso de los recursos informáticos, información y demás activos materiales e inmateriales entregados para el desempeño de sus funciones laborales.
- ① Suministrar a las autoridades información personal que éstas legítimamente soliciten.
- ① Gestionar incidentes de seguridad de la información que comprometan datos personales y/o puedan violar derechos de EFICACIA y/o de terceros.
- ① Cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, como pueden ser las encuestas de riesgo psicosocial, pago de salarios, prestaciones sociales, afiliaciones al sistema integral de seguridad social, realizar llamados de atención, procesos disciplinarios o acciones legales, en caso de ser necesario, ante los incumplimientos que puedan generarse durante la relación contractual; actuar oportunamente en caso de accidentes o emergencias, tanto a nivel empresarial como interinstitucional (bomberos, centros de salud, policía, etc), y en todo caso, mantener una permanente y eficiente comunicación entre la empresa y el colaborador.
- ① Realizar campañas de salud ocupacional o no respecto de sus trabajadores y grupos familiares, cuando fuera el caso.
- ① Colaborar con las autoridades en la lucha contra la criminalidad de conformidad con las obligaciones que las leyes impongan.
- ① Tratar información del empleado con ocasión del relacionamiento de este con el fondo de empleados, bancos u otros terceros respecto de los cuales el empleado haya autorizado.
- ① Tratar la información sensible y de los menores de edad en el marco de la relación laboral existente, tal como puede ser y el otorgamiento de beneficios al grupo familiar del empleado.
- ① Verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que aplican dentro de la relación contractual, así como las relacionadas con el archivo y conservación de la información en el área de Gestión Humana.
- ① Suministrar la información personal requerida por aquellos terceros que presten servicios a EFICACIA, como puede ser las relacionadas con actividades académicas, servicios legales, deportivos, celebraciones, aseguradoras, cooperación internacional, entre otras acciones necesarias para la productividad, competitividad y cumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa.
- ① Comunicar al público, a través de medios tradicionales y/o virtuales, asuntos relacionados con la responsabilidad social de EFICACIA y demás acciones que ésta realiza con sus grupos de interés, cuando en esas acciones se involucren datos personales del empleado.
- ① Realizar estudios de seguridad con el fin de mitigar los riesgos sobre la operación de EFICACIA, su relacionamiento con los grupos de interés y para cumplir con las exigencias de orden legal y certificaciones de industria.
- ① Comunicar información empresarial a través de los mecanismos dispuestos por EFICACIA.
- ① Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entes de control y vigilancia, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
- ① Clasificar, archivar y gestionar documentalmente la información laboral del EMPLEADO durante y después de terminada la relación laboral, acorde con los términos de ley.

Los datos personales recolectados y tratados podrán constar en medio físico, video, audio, fotográfico, biométrico, informático, los cuales estarán protegidos de forma segura, acorde a las características de la información personal tratada. EL TRABAJADOR como Titular de la Información o



representante o acudiente, en el caso de información de hijos (as) menores de edad o sus padres o familiares beneficiarios, manifiesto que conozco, acepto y autorizo a EFICACIA -, de manera libre expresa, inequívoca e informada, a que realice el tratamiento de la información y de los datos personales propios y de mis beneficiarios, para el cumplimiento de la finalidades anteriormente descritas y las contenidas en la política y demás normas de protección de datos personales de la compañía. INFORMACIÓN ESPECIAL SOBRE LOS DATOS SENSIBLES. Los datos sensibles que se recolectan del EMPLEADO serán única y estrictamente los necesarios para verificar las necesidades de los clientes de EFICACIA así como para desplegar control, seguimiento, monitoreo, vigilancia y garantizar la seguridad de las instalaciones físicas de la empresa. En términos generales pueden ser considerados sensibles los datos correspondientes al perfil socio-demográfico, antecedentes, condición médica requerida para algunos cargos, fotografías o videos, huella biométrica, todos estos datos requeridos en el marco de la ejecución del contrato de trabajo y que si bien, acorde con la Ley 1581 de 2012 no son de obligatoria entrega por parte del EMPLEADO, si se requieren en interés legítimo de la empresa de promover el empleo acorde con las necesidades y requerimientos de los clientes, y cumplir con algunas normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, si el EMPLEADO decide libremente no entregar este tipo de datos, asume igualmente la consecuencia de no poder participar en los procesos que involucran este tipo de datos y que se informarán en cada caso concreto. DÉCIMA- OBLIGACION ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN PERSONAL. En la ejecución de las labores contratadas EL TRABAJADOR puede acceder y tratar datos e información personal de cualquiera de los grupos de interés con los cuales se relaciona la empresa, bien se trate de EFICACIA o de sus clientes. En consecuencia y habida cuenta de que la responsabilidad en el buen uso de la información personal no sólo le es exigible a la empresa sino también a sus empleados individualmente considerados, EL TRABAJADOR se obliga a: 1. Informarse sobre las normas y régimen legal vigente en Colombia sobre Protección de Datos Personales; participar en la capacitaciones que brinde la empresa en esta materia; acceder, leer y estudiar la política y normas de Protección de Datos Personales de la empresa que le serán entregadas para tal fin, y en todo caso acudir al área correspondiente dentro de la empresa para conocer si un tratamiento de datos en un momento dado es legal o no. 2. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos e información personal a la que acceda en ejercicio de sus funciones, aún después de terminada la relación laboral. 3. Cumplir con las medidas de seguridad que EL EMPLEADOR haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. 4. A no realizar tratamiento de datos personales y sensibles en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios, y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas autorizadas expresamente por LA EMPRESA. 5. A prestar toda la colaboración requerida cuando las autoridades inicien investigaciones en esta materia y así mismo a seguir el procedimiento indicado cuando requieran información personal que se encuentre bajo su custodia. DECIMA-PRIMERA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Las creaciones intelectuales realizadas por EL TRABAJADOR bien sea durante su jornada de trabajo o fuera de ella, en herramientas de la empresa o propias, que se encuentren relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo del objeto de este contrato, serán propiedad intelectual de EFICACIA y/o de la empresa beneficiaria de sus servicios, según el acuerdo que inicialmente se establezca al respecto con dicha empresa beneficiaria, dado que el salario acordado incluye estas creaciones bien se trate de herramientas para desarrollar mejor su función, metodologías, modelos, manuales, creaciones gráficas y cualquiera otra que desarrolle en los términos antes descritos, y bien que correspondan al derecho de autor o a creaciones de propiedad industrial.

JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

**FORMATO DE ACTUALIZACIÓN
DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS**

%%rfc%% 1808063

Fecha de inicio del contrato:	01/03/2021			
Compañía:	EFICACIA			
Asegurado:	CAROLINA HERNANDEZ SAENZ			
No. de Cédula:	1060647143 dé %%ciu_exp%%			
Póliza:	Vida Grupo			
Tipo:	Primera Vez	X	Modificación	

CERTIFICADO DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS

NOMBRES DE LOS BENEFICIARIOS	PARENTESCO	PORCENTAJE %
JUAN JOSE CANO HERNANDEZ	HIJO(A)	100

BENEFICIARIOS CONTINGENTES son la o las personas designadas por el asegurado para recibir el valor de la indemnización por muerte del asegurado en el caso de que fallezcan los beneficiarios principales.

JUAN JOSE CANO HERNANDEZ	HIJO(A)	100

NOTA IMPORTANTE: Cuando se designan como beneficiarios a menores de 18 años, la indemnización será entregada a su tutor o a quien le corresponda la patria potestad del menor beneficiado (padre o madre sobreviviente, así este no conviva o no responda económicamente por el menor; o a quien legalmente este autorizado para reemplazar a estos dos).

La presente designación de beneficiarios deja sin validez cualquier otra anterior sobre el mismo asegurado.

%%empresa_firma%%

%%contratista_nombrecompleto%%
EL EMPLEADOR
%%contratista_identificacion%%

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de %%ciu_exp%%

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A TÉRMINO FIJO DE UNO (1) A TRES (3) AÑOS
 1735279 1808063
 0150

0400

0433CFIJO_A3EFI

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DONDE PRESTARA EL SERVICIO: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: TÉRMINO FIJO DE UNO (1) A TRES (3) AÑOS
CARGO: SUPERVISOR HYS/CR
SALARIO: \$ 1842725 / MES
FECHA DE INICIACIÓN: 01/03/2021
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 8A SUR # 52B - 34
CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1060647143 **DE:** VILLAMARÍA

PERÍODO DE PAGO: 16 al 31-1 al 15**FECHA DE TERMINACIÓN:** 28/02/2022

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de EL EMPLEADOR y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: EL EMPLEADOR contratará los servicios personales de EL TRABAJADOR y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto EL EMPLEADOR como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por EL EMPLEADOR con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por EL EMPLEADOR o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4 Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARAGRAFO 1: En caso que el EMPLEADOR decida otorgar al TRABAJADOR primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades o excedentes, auxilio de alimentación, auxilio de vivienda y de educación, primas extralegales, auxilio de rodamiento, prima de vacaciones, navidad, belleza, por MERA LIBERALIDAD dicho concepto no será factor prestacional, es decir, no tendrá efecto en la base para el cálculo de las vacaciones, primas, cesantías e intereses sobre cesantías. Dicho valor no hará base para el cálculo de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS-, únicamente será considerado a efectos de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. PARAGRAFO 2.- Las partes acuerdan que cualquier pago que reciba el TRABAJADOR en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, viáticos accidentales y otros semejantes, no constituye salario y en consecuencia no será tenido en cuenta para los aportes a las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS- ni será factor prestacional. PARAGRAFO 3, EL lugar de residencia del trabajador es la ciudad de <<CIUDAD DE RESIDENCIA>>, el lugar donde desempeñará sus funciones es <<CIUDAD O TERRITORIO>>; en consecuencia los viáticos que llegare a percibir serán <<HABITUALES O ACCIDENTALES>>. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el período de prueba será de dos meses o en su defecto será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno EL EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Aplicar en el desempeño de sus funciones los principios corporativos incluidos en el Reglamento Interno de trabajo 5.2. Registrar en las oficinas del EL EMPLEADOR su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.3. Cumplir con las normas que la empresa dicte para evitar riesgos en su salud, en especial las relativas a la conducción de vehículos automotores 5.4 Utilizar los elementos de protección que EL EMPLEADOR suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.5 Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.6 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dictadas por la empresa. 5.7. Cumplir con las políticas de SARLAFT implementadas por la compañía. SEXTA: JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EL EMPLEADOR. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL TRABAJADOR por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del EL TRABAJADOR de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del EL EMPLEADOR. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL EMPLEADOR. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del EL EMPLEADOR 6.11. El abuso en la utilización de los bienes del EL EMPLEADOR cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.12. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por EL EMPLEADOR o su representante. 6.13. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que EL TRABAJADOR realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.14. La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.15 El incumplimiento por parte de

EL TRABAJADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa SÉPTIMA: MODIFICACIONES: toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye íntegramente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA. JORNADA. EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. De conformidad con el artículo 161 literal d, se acuerda que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realizara mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día como día de descanso obligatorio. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas 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 o 240 mensuales. NOVENA. Autorización Tratamiento de datos personales: EMPLEADOR y TRABAJADOR entienden que la relación contractual que existe entre ellas determina la necesidad de que EFICACIA realice diversos tipos de tratamiento respecto de los datos personales de sus empleados y del núcleo familiar de estos en relación con las obligaciones, cargas y deberes propios de la relación laboral, así como de las relaciones contractuales comerciales o civiles que EFICACIA tiene con terceros y en las cuales pueden intervenir sus empleados como ejecutores y/o representantes en nombre de la empresa frente a clientes, proveedores, entes distritales, municipales, nacionales entre otras. En virtud de lo anterior, EL TRABAJADOR autoriza en el marco del presente contrato y así lo entiende, que EFICACIA podrá almacenar, conservar, analizar, investigar, transmitir, cruzar, depurar, comunicar, compartir, informar, auditar, usar, monitorear y recolectar datos personales e información personal suya, así como evidencia y logs o rastros de navegación respecto de las actividades realizadas en los sistemas de información y redes de comunicaciones, bien se trate de dispositivos propios o de terceros, ubicados dentro o fuera del territorio nacional, con el fin de informarse e informar sobre el cumplimiento de las obligaciones originadas en contratos laborales, comerciales, civiles, obligaciones de ley, órdenes de autoridad competente, desarrollo de estrategias con organismos públicos, privados, sean de orden nacional o internacional. Los datos personales recolectados de los empleados y su núcleo familiar, serán tratados con sujeción a las siguientes finalidades:

- ① Conocer y analizar las competencias de los empleados para contribuir al desarrollo de un plan de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- ① Entregarlos a terceros clientes
- ① Desarrollar estrategias y actividades de bienestar personal, familiar y mejoramiento de sus condiciones de vida.
- ① Evaluar el clima laboral con el fin de diagnosticar, planear, verificar y mejorar el clima organizacional, así como el desempeño individual y colectivo de las áreas y unidades de prestación de servicios que hacen parte de EFICACIA.
- ① Informarse e informar sobre el buen uso de los recursos informáticos, información y demás activos materiales e inmateriales entregados para el desempeño de sus funciones laborales.
- ① Suministrar a las autoridades información personal que éstas legítimamente soliciten.
- ① Gestionar incidentes de seguridad de la información que comprometan datos personales y/o puedan violar derechos de EFICACIA y/o de terceros.
- ① Cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, como pueden ser las encuestas de riesgo psicosocial, pago de salarios, prestaciones sociales, afiliaciones al sistema integral de seguridad social, realizar llamados de atención, procesos disciplinarios o acciones legales, en caso de ser necesario, ante los incumplimientos que puedan generarse durante la relación contractual; actuar oportunamente en caso de accidentes o emergencias, tanto a nivel empresarial como interinstitucional (bomberos, centros de salud, policía, etc), y en todo caso, mantener una permanente y eficiente comunicación entre la empresa y el colaborador.
- ① Realizar campañas de salud ocupacional o no respecto de sus trabajadores y grupos familiares, cuando fuera el caso.
- ① Colaborar con las autoridades en la lucha contra la criminalidad de conformidad con las obligaciones que las leyes impongan.
- ① Tratar información del empleado con ocasión del relacionamiento de este con el fondo de empleados, bancos u otros terceros respecto de los cuales el empleado haya autorizado.
- ① Tratar la información sensible y de los menores de edad en el marco de la relación laboral existente, tal como puede ser y el otorgamiento de beneficios al grupo familiar del empleado.
- ① Verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que aplican dentro de la relación contractual, así como las relacionadas con el archivo y conservación de la información en el área de Gestión Humana.
- ① Suministrar la información personal requerida por aquellos terceros que presten servicios a EFICACIA, como puede ser las relacionadas con actividades académicas, servicios legales, deportivos, celebraciones, aseguradoras, cooperación internacional, entre otras acciones necesarias para la productividad, competitividad y cumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa.
- ① Comunicar al público, a través de medios tradicionales y/o virtuales, asuntos relacionados con la responsabilidad social de EFICACIA y demás acciones que ésta realiza con sus grupos de interés, cuando en esas acciones se involucren datos personales del empleado.
- ① Realizar estudios de seguridad con el fin de mitigar los riesgos sobre la operación de EFICACIA, su relacionamiento con los grupos de interés y para cumplir con las exigencias de orden legal y certificaciones de industria.
- ① Comunicar información empresarial a través de los mecanismos dispuestos por EFICACIA.
- ① Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entes de control y vigilancia, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
- ① Clasificar, archivar y gestionar documentalmente la información laboral del EMPLEADO durante y después de terminada la relación laboral, acorde con los términos de ley.

Los datos personales recolectados y tratados podrán constar en medio físico, video, audio, fotográfico, biométrico, informático, los cuales estarán protegidos de forma segura, acorde a las características de la información personal tratada. EL TRABAJADOR como Titular de la Información o representante o acudiente, en el caso de información de hijos (as) menores de edad o sus padres o familiares beneficiarios, manifiesto que conozco, acepto y autorizo a EFICACIA -, de manera libre expresa, inequívoca e informada, a que realice el tratamiento de la información y de los datos personales



propios y de mis beneficiarios, para el cumplimiento de la finalidades anteriormente descritas y las contenidas en la política y demás normas de protección de datos personales de la compañía. INFORMACIÓN ESPECIAL SOBRE LOS DATOS SENSIBLES. Los datos sensibles que se recolecten del EMPLEADO serán única y estrictamente los necesarios para verificar las necesidades de los clientes de EFICACIA así como para desplegar control, seguimiento, monitoreo, vigilancia y garantizar la seguridad de las instalaciones físicas de la empresa. En términos generales pueden ser considerados sensibles los datos correspondientes al perfil socio-demográfico, antecedentes, condición médica requerida para algunos cargos, fotografías o videos, huella biométrica, todos estos datos requeridos en el marco de la ejecución del contrato de trabajo y que si bien, acorde con la Ley 1581 de 2012 no son de obligatoria entrega por parte del EMPLEADO, si se requieren en interés legítimo de la empresa de promover el empleo acorde con las necesidades y requerimientos de los clientes, y cumplir con algunas normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, si el EMPLEADO decide libremente no entregar este tipo de datos, asume igualmente la consecuencia de no poder participar en los procesos que involucran este tipo de datos y que se informarán en cada caso concreto. DÉCIMA- OBLIGACION ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN PERSONAL. En la ejecución de las labores contratadas EL TRABAJADOR puede acceder y tratar datos e información personal de cualquiera de los grupos de interés con los cuales se relaciona la empresa, bien se trate de EFICACIA o de sus clientes. En consecuencia y habida cuenta de que la responsabilidad en el buen uso de la información personal no sólo le es exigible a la empresa sino también a sus empleados individualmente considerados, EL TRABAJADOR se obliga a: 1. Informarse sobre las normas y régimen legal vigente en Colombia sobre Protección de Datos Personales; participar en la capacitaciones que brinde la empresa en esta materia; acceder, leer y estudiar la política y normas de Protección de Datos Personales de la empresa que le serán entregadas para tal fin, y en todo caso acudir al área correspondiente dentro de la empresa para conocer si un tratamiento de datos en un momento dado es legal o no. 2. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos e información personal a la que acceda en ejercicio de sus funciones, aún después de terminada la relación laboral. 3. Cumplir con las medidas de seguridad que EL EMPLEADOR haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. 4. A no realizar tratamiento de datos personales y sensibles en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios, y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas autorizadas expresamente por LA EMPRESA. 5. A prestar toda la colaboración requerida cuando las autoridades inicien investigaciones en esta materia y así mismo a seguir el procedimiento indicado cuando requieran información personal que se encuentre bajo su custodia. DECIMA-PRIMERA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Las creaciones intelectuales realizadas por EL TRABAJADOR bien sea durante su jornada de trabajo o fuera de ella, en herramientas de la empresa o propias, que se encuentren relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo del objeto de este contrato, serán propiedad intelectual de EFICACIA y/o de la empresa beneficiaria de sus servicios, según el acuerdo que inicialmente se establezca al respecto con dicha empresa beneficiaria, dado que el salario acordado incluye estas creaciones bien se trate de herramientas para desarrollar mejor su función, metodologías, modelos, manuales, creaciones gráficas y cualquiera otra que desarrolle en los términos antes descritos, y bien que correspondan al derecho de autor o a creaciones de propiedad industrial.

JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

**OTRO SI AL CONTRATO DE TRABAJO
MANEJO, CUIDADO Y RESPONSABILIDAD DE LOS RECURSOS FÍSICOS E INFORMÁTICOS**

Entre las partes que conforman el contrato de trabajo firmado el 01/03/2021, de un lado la empresa EFICACIA, en adelante EMPLEADOR y del otro lado el Trabajador (a) señor (a) CAROLINA HERNANDEZ SAENZ con C.C 1060647143 en adelante TRABAJADOR, hemos acordado adicionar al contrato de trabajo previamente celebrado entre ambas partes, según las siguientes cláusulas:

PRIMERO. Que el TRABAJADOR fue contratado por EL EMPLEADOR para desempeñar las funciones de SUPERVISOR HYS/CR como trabajador en la empresa JOHNSON Y JOHNSON DE COLOMBIA S A, por la duración del contrato celebrado entre las partes.

SEGUNDO. Que por razones de competencia, competitividad y optimización de las funciones que deben cumplir en el desarrollo del contrato suscrito entre las partes, EL EMPLEADOR y el TRABAJADOR en SERVICIO por mutuo acuerdo han considerado conveniente aclarar la responsabilidad en el manejo y cuidado de los recursos físicos e informáticos a cargo al igual que la responsabilidad sobre la instalación y/o duplicación de software ilegal.

En consecuencia EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR en SERVICIO,

LIBREMENTE ACUERDAN

PRIMERO - USO DE LOS RECURSOS. El trabajador se comprometa a:

- a) Utilizar los recursos proporcionados por la empresa para facilitar las tareas encomendadas, en forma profesional, ética y legal. Los recursos son de propiedad de la empresa y deberán ser utilizados únicamente para intereses legítimos del negocio y como herramientas que facilitan y agilicen el desarrollo de las labores.
- b) Utilizar los recursos disponibles solo para propósitos de trabajo; no se deben utilizar para propósitos ajenos al pactado en el momento de establecer el servicio.
- c) No utilizar ninguno de los recursos suministrados por la empresa para uso personal, o ser concedido para uso de terceros.
- d) Reportar inmediatamente cualquier anomalía o incidente con los equipos que manipula o que están bajo su custodia.
- e) Garantizar la seguridad física y buen estado de los equipos que maneja y tiene a su cargo.

SEGUNDO - RESPONSABILIDAD EN EL USO. Se establece que:

- a) El incumplimiento de las políticas y obligaciones anteriormente estipuladas, constituirá una falta grave que podrá generar una justa causa de terminación del contrato de trabajo sin perjuicio de sanciones civiles y penales que haya lugar.
- b) Con la presente confirmo que estoy enterado(a) de las políticas de seguridad y uso de la información y entiendo y acepto la aplicación que tienen para mi cargo consintiendo que la violación de estas políticas pueden causar acciones disciplinarias incluyendo la terminación del contrato por justa causa

TERCERO - REPRODUCCIÓN. La empresa adquiere licencias para el uso de programas de computador de una variedad de empresas, no es la dueña de este software ni de su documentación relacionada y, a menos que así lo autorice el titular de los derechos de autor, no tiene el derecho de reproducirlo, con excepción de la copia de respaldo, la cual es realizada por la Dirección de Gestión Informática de la empresa.

CUARTO - INFORME SOBRE IRREGULARIDADES. EL TRABAJADOR que conozca del uso no autorizado de software o de su documentación relacionada, deberá notificar a la Dirección de Gestión Administrativa de la empresa, de no manifestarlo estará sujeto a sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. EL TRABAJADOR deberá usar el software solamente de la manera establecida en los contratos de licencia, administrados por la Dirección de Gestión Informática de la empresa.

QUINTO - COPIAS E INSTALACIÓN. EL EMPLEADOR no permite la instalación y/o duplicación ilegal de software. EL TRABAJADOR que haga, adquiera o use copias no autorizadas de programas de computador, incurrirá en una falta grave, la cual es causal de terminación por justa causa del contrato de trabajo. EL TRABAJADOR deberá consultar a la Dirección de Gestión de Informática de la empresa antes de copiar o usar un programa de computador.

SEXTO - RESPONSABILIDAD OBJETIVA. EL TRABAJADOR será responsable de todo software ilegal que se encuentre en el computador que le fue asignado.

SÉPTIMO - ADVERTENCIA SOBRE SOFTWARE ILEGAL. EL EMPLEADOR manifiesta que la utilización de software ilegal está penalizada de acuerdo con el Artículo 51 de la Ley 44 de 1993, en el que se incluye multas y penas privativas de la libertad.

OCTAVO - ACTUACIONES INDEBIDAS. EL EMPLEADOR prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en él, propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. Si se instalan códigos de protección (passwords), dichos códigos deben ser conocidos por el superior inmediato. No reportarlo se entenderá como falta grave

NOVENO - COMPLEMENTARIDAD. Lo estipulado en los numerales tercero a octavo es complementario de las Políticas de Uso de los Sistemas de Información y Recursos Informáticos de EFICACIA, disponible en los medios de comunicación oficiales del EMPLEADOR y a la cual debe remitirse en caso de cualquier inquietud o ambigüedad; estas Políticas serán aplicables junto con lo preceptuado en este escrito en todo momento.

Para constancia firmamos el presente documento en MEDELLÍN, a los 25/02/2021, declarando EL TRABAJADOR, que ha tenido la oportunidad de discutir, entender libremente, aceptar y suscribir de manera voluntaria el presente documento y su contenido, y lo encuentra compatible con sus derechos fundamentales.



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

CONTROL DE AFILIACIONES FP07-7

0512CONTROL_AFI
1808063

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1060647143

TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

EMPRESA: EFICACIA

CLIENTE: JOHNSON Y JOHNSON DE COLOMBIA S A

CIUDAD LABOR: MEDELLÍN

1. DATOS DEL COLABORADOR					
EPS (SALUD)		Sura EPS			
AFP (PENSIONES)		Protección Admora De Fondos y Cesant			
CESANTIAS		PROTECCION			
FECHA DE NACIMIENTO (dd/mm/aaaa)		19/09/1987			
DIRECCION DE RESIDENCIA		CALLE 8A SUR # 52B - 34			
CIUDAD RESIDENCIA		MEDELLÍN			
TELEFONO FIJO		5851573			
TELEFONO CELULAR		3146402031			
CORREO ELECTRONICO		SAENZ7_@HOTMAIL.COM			
BANCO		AV VILLAS			
No DE CUENTA		517737768			
TALLA DE CAMISA	XS	TALLA DE PANTALON	6	Nº CALZADO	36



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

CONSTANCIA DE INDUCCIÓN CORPORATIVA
FP24-16**Ciudad:** MEDELLÍN**Fecha de inducción:** 01/03/2021**Nombre del colaborador:** HERNANDEZ/SAENZ/CAROLINA**Documento de identificación:** 1060647143**Cargo:** SUPERVISOR HYS/CR**Trabajador:** 1808063

Por medio del presente documento certifico que recibí la inducción corporativa contemplando los siguientes temas:

Curso virtual de inducción corporativa:

- Generalidades de la empresa
- Misión
- Visión
- Política integral de gestión
- Generalidades de seguridad social
- Programas de Formación, eventos de bienestar y desarrollo
- Reglamento Interno de trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- **Fondex:**
 - Información Póliza funeraria
- Suministro de información del Servicio
- Declaro que conozco y comprendo la existencia y funciones del Comité de Convivencia Laboral de (EFICACIA.), el cual es el órgano encargado de tomar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Cualquier petición, queja y/o denuncia podrá formularla al siguiente correo electrónico (convivenciaEFICACIA@EFICACIA.com.co).
- Sistema Integral de Gestión en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente SSTA
- Creciendo Juntos con Calidad de Vida
 - COPASST
 - Responsabilidades SSTA
 - Derechos y Deberes en el Sistema
 - General de Riesgos Laborales
 - Riesgos Laborales a los que puede estar expuesto.
 - Elementos de Protección Personal
 - Definición de Accidente de Trabajo y enfermedad Laboral.
 - Plan de Emergencias y Evacuación.
- Programas de Gestión de Riesgos Prioritarios (PG en Alturas, PG en Riesgo Mecánico, PG Desplazamiento, PG químico)
- Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular.
- Trabajos de Alto Riesgo y Procedimientos Seguros
- Programa de Gestión Ambiental - Gestión de residuos
- Evaluación SSTA (virtual).
- Seguridad Vial (Peatón, conductor, motocicleta, vehículo)
- Conozco que la compañía de la que hoy hago parte, adoptó el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos (LA) y Financiación del Terrorismo (FT)-SAGRLAFT-, promoviendo la cultura de prevención en delitos asociados al LA/FT.
- Ruta De Recomendaciones Frente A Covid -19 que incluye:
 0. AQUI INICIAS LA RUTA DE RECOMENDACIONES
 1. Protocolo preventivo de COVID 19
 2. Correcto lavado de manos
 3. Recomendaciones de hidratación
 4. Protocolo - Uso de Elementos Preventivos
 5. Orientación de síntomas frente al COVID19
 6. Recomendaciones al salir de casa
 7. Medidas seguras para entrar a casa
 8. Importancia de No mezclar lo siguiente
 9. Responsabilidad de los colaboradores

Compromiso Seguridad Vial: Yo HERNANDEZ/SAENZ/CAROLINA, identificado con CC 1060647143, me comprometo que durante la ejecución de actividades en la compañía cumpliré fielmente normas de tránsito establecidas.



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

AUTORIZACION DESCUENTO DE PRESTACIONES SOCIALES

Yo, CAROLINA HERNANDEZ SAENZ identificado con cédula de ciudadanía No. 1060647143 de VILLAMARÍA, autorizo a la empresa EFICACIA a descontar de mi salario la suma de _____ (\$_____) por concepto de _____, en _____ (____) cuotas quincenales.

Igualmente autorizo a que el saldo que en cualquier momento se encuentre en mi contra, sea descontado de mis cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones, prima de navidad, prima de vacaciones, bonificaciones, auxilios de transporte, indemnizaciones, auxilios o beneficios extralegales y en general de cualquier concepto que deba cancelarme la empresa.

Para constancia firmo el presente documento en MEDELLÍN, el 25/02/2021.



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

CERTIFICADO DE DEPENDIENTES

Para efectos de probar la existencia y dependencia económica de los dependientes a mi cargo, a que se refiere el artículo 2° del Decreto 0099 del 25 de Enero de 2013, certifico bajo la gravedad del juramento, que indico e identificó plenamente las personas dependientes a mi cargo que dan lugar al tratamiento tributario a que se refiere este artículo. ¿Una deducción mensual de hasta el 10% del total de los ingresos brutos provenientes de la relación laboral o legal y reglamentaria en el respectivo mes por concepto de dependientes, hasta un máximo de treinta y dos (32) UVT mensuales?. Certifico igualmente, que la deducción de la base de retención en la fuente por concepto de dependientes, no será solicitada por más de un contribuyente en relación con un mismo dependiente.

1. Los hijos del contribuyente que tengan hasta 18 años de edad y dependan económicamente del contribuyente.

Nombre(s) y edad(es) de los hijos que cumplen ésta condición:

2. Los hijos del contribuyente con edad entre 18 y 23 años, cuando el padre o madre contribuyente persona natural se encuentre financiando su educación en instituciones formales de educación superior certificadas por el ICFES o la autoridad oficial correspondiente; o en los programas técnicos de educación no formal debidamente acreditados por la autoridad competente.

Nombre(s) y edad(es) de los hijos que cumplen ésta condición:

3. Los hijos del contribuyente mayores de 23 años que se encuentren en situación de dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.

Nombre(s) y edad(es) de los hijos que cumplen ésta condición:

4. El cónyuge o compañero permanente del contribuyente que se encuentre en situación de dependencia sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientos sesenta (260) UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.

Nombre del cónyuge o compañero que cumple ésta condición:

5. Los padres y los hermanos del contribuyente que se encuentren en situación de dependencia, sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientos sesenta (260) UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.

Nombre de los padres y hermanos que cumple ésta condición:

En caso de ser requerido por la DIAN, certifico que como contribuyente, aportaré a dicha entidad lo documentos probatorios relacionados, que acreditan la calidad de DEPENDIENTES.



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

AUTORIZACION Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, CAROLINA HERNANDEZ SAENZ con C.C 1060647143 trabajador de la: EFICACIA comprendiendo el derecho a la intimidad consagrado en el art. 15 de la Constitución Política de Colombia, la protección de datos establecida en la Ley 1581 de 2012, la obligación de la reserva médica establecida en la Ley 23 de 1981, la confidencialidad de mi historia clínica y la historia clínica ocupacional definidas en la resolución 1995 de 1999 y la resolución 2346 de 2007 y conciente de la necesidad de la empresa EFICACIA de contar con información adecuada para cumplir con sus obligaciones del cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.

Autorizo a los profesionales de la salud de la empresa EFICACIA, encargados de:

- Implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en los procesos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.
- Apoyar los programas de rehabilitación y bienestar laboral.
- Desarrollar las actividades de reincorporación laboral.

A consultar y extractar información de mí historia clínica y los demás documentos necesarios, exclusivamente con el propósito de llevar a cabo las actividades, programas y sistemas detallados en el párrafo anterior. De igual forma autorizo a que estos documentos sean remitidos a las Entidades del Sistema de Seguridad Social, con el fin de adelantar y facilitar las acciones pertinentes para el estudio, calificación del origen y pérdida de capacidad laboral, rehabilitación y reincorporación laboral, establecidas por la Ley.

Los profesionales del área de la salud que la empresa designe deberán garantizar la conservación y confidencialidad de mi información.

Si la empresa lo considera necesario, autorizo que esta información sea revisada por profesionales de la salud de la ARL y de la firma de corredores de seguros que la EFICACIA considere, exclusivamente para adelantar y/o monitorear los sistemas, actividades y programas necesarios para garantizar el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo de los funcionarios de la empresa EFICACIA.

Para constancia autorizo por medio de la firma del presente documento en MEDELLÍN, el 25/02/2021, declarando que aceptar de manera voluntaria



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

**CONVENIO DE DESALARIZACIÓN PARA PAGOS POR MERA LIBERALIDAD
(BENEFICIOS EXTRALEGALES)**

Entre las partes que conforman el contrato de trabajo firmado el 01/03/2021, de un lado la empresa EFICACIA en adelante EL EMPLEADOR y del otro lado el Trabajador (a) CAROLINA HERNANDEZ SAENZ señor (a) con C.C 1060647143 en adelante el TRABAJADOR hemos acordado adicionar al contrato de trabajo previamente celebrado entre ambas partes, todos hábiles para contratar y obligarnos, acordamos pactar las siguientes sumas como no constitutivas del salario, previa las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERO: Que el TRABAJADOR fue contratado por EL EMPLEADOR para desempeñar las funciones de SUPERVISOR HYS/CR.

SEGUNDO: Que el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo establece que no son salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario.

Por lo anterior las partes,

ACUERDAN:

- I. Que el (los) valor(es) que se relaciona(n) a continuación, no constituye(n) factor salarial para ningún efecto legal dado que las partes así lo han dispuesto expresamente. **PARÁGRAFO PRIMERO:** El (los) valor(es) aquí indicado(s) podrá(n) aumentar, disminuir o ser eliminado(s) a completa discreción de EL EMPLEADOR, reconociendo las partes en este acto que este (estos) rubro(s) es (son) otorgado(s) por mera liberalidad. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las anteriores condiciones se verán reflejadas en el respectivo desprendible de nómina de EL TRABAJADOR.

CONCEPTO	VALOR	FECHA DE INICIO	FRECUENCIA

- II. Como la(s) suma(s) aquí indicada(s) se reconoce(n) por mera liberalidad y no es constitutiva de salario, no tendrán incidencia alguna para efectos salariales, prestacionales, indemnizatorios o parafiscales. De igual manera las partes reiteran, que todo beneficio diferente al aquí pactado, tales como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, auxilios, beneficios en materia de habitación, pagos efectuados por concepto de elementos de trabajo o medios para su cabal desempeño, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo o cualquier otro en especie o dinero, no tendrán tampoco carácter salarial, prestacional, indemnizatorio o parafiscal.
- III. Toda vez que el beneficio extralegal reconocido en el presente acuerdo se otorga por mera liberalidad de EL EMPLEADOR, éste se reserva la posibilidad de suspender, modificar y/o suprimir en cualquier momento el reconocimiento de éstos en forma temporal o definitiva, sin que tal determinación implique una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR.

Para constancia firmamos hoy 01/03/2021, declarando EL TRABAJADOR que leyó y entendió lo que aquí consta y lo firma por encontrarlo ajustado a la ley y favorable a sus intereses.



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

**CONVENIO DE ENTREGA EN DINERO DE
HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

1142HERTRAB_EFI
1808063

Entre las partes que conforman el contrato de trabajo firmado el 01/03/2021, de un lado la empresa EFICACIA en adelante EL EMPLEADOR y del otro lado el Trabajador (a) CAROLINA HERNANDEZ SAENZ señor (a) con C.C 1060647143 en adelante el TRABAJADOR hemos acordado adicionar al contrato de trabajo previamente celebrado entre ambas partes, todos hábiles para contratar y obligarnos, acordamos pactar las siguientes sumas como no constitutivas del salario, previa las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERO: Que el TRABAJADOR fue contratado por EL EMPLEADOR para desempeñar las funciones de SUPERVISOR HYS/CR.

SEGUNDO: Que EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR reconocen que el valor aquí indicado no enriquece el patrimonio de EL TRABAJADOR, ni es para su beneficio, si no para desempeñar a cabalidad sus funciones.

TERCERO: Que el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo establece que las herramientas de trabajo no son salario y que EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR podrán convenir que ciertos pagos extralegales queden excluidos del salario para todo efecto legal.

Por lo anterior las partes,

ACUERDAN:

- I. Que el (los) valor(es) que se relaciona(n) a continuación, no constituye(n) factor salarial para ningún efecto legal estando incluidos dentro alcance del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que son entregados como herramienta de trabajo para el cabal desempeño de las funciones a cargo de EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Que los valores aquí indicados podrá aumentar o disminuir de acuerdo a las necesidades particulares de las funciones a desarrollar por EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Que los valores aquí indicados serán depositados en la cuenta de nómina de EL TRABAJADOR, declarando y conociendo las partes que además dichos valores, sus incrementos y disminuciones futuras, se verán reflejadas en el respectivo desprendible de nómina que reciba EL TRABAJADOR.

CONCEPTO	VALOR	FECHA DE INICIO	FRECUENCIA

- II. Que la suma aquí indicada es para desempeñar a cabalidad sus funciones y en tal sentido no constituye salario, ni tendrán incidencia alguna para efectos salariales, prestacionales, indemnizatorios o parafiscales. De igual manera las partes reiteran, que todo beneficio diferente al aquí pactado, tales como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, auxilios, beneficios en materia de habitación, pagos efectuados por concepto de elementos de trabajo o medios para su cabal desempeño, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo o cualquier otro en especie o dinero, no tendrán incidencia salarial, prestacional, indemnizatoria o parafiscal.
- III. Toda vez que el valor entregado como herramientas de trabajo en el presente acuerdo se otorgan por disposición de EL EMPLEADOR, éste se reserva la posibilidad de suspender, modificar y/o suprimir en cualquier momento la entrega de éstos en forma temporal o definitiva, sin que tal determinación implique una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR.

Para constancia firmamos hoy 01/03/2021, declarando EL TRABAJADOR que leyó y entendió lo que aquí consta y lo firma por encontrarlo ajustado a la ley y favorable a sus intereses.



JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

DONACIÓN PARA EL PROGRESO SOCIAL DE LOS HIJOS DE LAS FAMILIAS DE NUESTROS COLABORADORES EFICACIA S.A Y EXTRAS S.A



Con esta donación libre y voluntaria contribuyo a realizar sueños de educación superior y progreso para los hijos de los colaboradores de Eficacia S.A y Extras S.A; propósito social de la Fundación LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ.

Yo, CAROLINA HERNANDEZ SAENZ donante voluntario identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1060647143 de VILLAMARÍA, por medio del presente escrito autorizo a la empresa EFICACIA a descontar de mi salario el valor de la donación en la forma y durante la vigencia que a continuación se informa, con destino a la Fundación LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ.

- Autorizo a descontar de mi salario mensual asignado el siguiente valor:
☐ \$ 2.000 ☐ \$ 5.000 ☐ \$ 10.000 ☐ \$ 20.000 ☐ \$ 50.000 ☐ La suma de _____
☐ El 3 % de mi salario.
☐ El 5% de mi salario.
- Autorizo que el anterior valor sea descontado en partes iguales en mis periodos de pago de acuerdo con lo definido en el contrato. (semanal, decadal, quincenal o mensual).
- Autorizo que la suma o porcentaje indicado anteriormente sea descontado durante:
☐ Toda la vigencia del contrato de trabajo*
☐ Durante 3 meses. ☐ Durante 6 meses. ☐ Durante 9 meses. ☐ Durante 1 año.

EL DONANTE mediante la suscripción del presente documento, autoriza de forma previa, expresa e informada a la **FUNDACIÓN LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ**, en calidad de **RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**, para que recolecte, almacene, use, procese, suprima, transmita y/o transfiera a terceros sus datos personales, conforme a las finalidades que se determinan a continuación: 1. Identificarlos como donantes en sus bases de datos, 2. Para identificar y corroborar su condición de Donante, se conservará información correspondiente a su trayectoria laboral (empresa a la que trabaja), ubicación geográfica, código de identificación del trabajador, datos de ubicación, cédula, fecha de ingreso, cargo desempeñado, valores y periodicidad con la que realiza las donaciones a nombre de **FUNDACIÓN LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ**, 3. Eventualmente **FUNDACIÓN LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ** podrá compartir con terceros, específicamente pero sin limitarse, algunos de sus datos personales de identificación, tales como nombre, apellido, cédula, número de teléfono celular o fijo, o dirección de domicilio, toda vez que los servicios que prestan a **FUNDACIÓN LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ** garantizan el correcto funcionamiento de su operación, 5. Cumplir cualquier otra obligación legal que se encuentre a cargo de LA **FUNDACIÓN LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ**., EL DONANTE como titular de datos personales podrá en cualquier momento ejercer su derecho de acceso, corrección, supresión, revocación o reclamo de sus datos personales mediante escrito dirigido a la dirección de correo electrónico contacto@fundacionleyeg.com.

Para constancia firmo el presente documento en la ciudad de MEDELLÍN, el 01/03/2021

Nombre CAROLINA HERNANDEZ SAENZ C.C. 1060647143

Firma

** EL DONANTE podrá en cualquier momento revocar la presente autorización de descuento, informando a la línea del contact center 018000 11342 de la EMPRESA. La FUNDACIÓN LILIANA ESTRADA Y ELSA GÓMEZ entregará los certificados de donación anualmente. La FUNDACIÓN no recibe dinero en efectivo, ni utiliza medios de representación para tal fin.*



AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO PLAN FUNERARIO

CÓDIGO	F-GS-012
VERSIÓN	01
FECHA	30/01/2020
PÁGINAS	1

1393AUT_DCTEXE
1808063

Por medio de la firma del presente documento autorizo sea descontado de mi salario el Plan Exequial, a través del cual podré amparar a mi grupo familiar primario en lo referente a Servicios Funerarios, Destino Final y Post Fallecimiento, comenzando a beneficiarnos de todo el paquete de servicios desde la activación del plan, autorizo a la empresa EFICACIA a descontar de mi salario la suma de \$ _____ pesos mensuales sujeto a reajustes.

Plan	Valor Mensual
Básico GF	\$ 4,600
Especial GF + Salas VIP	\$ 7,000

Los planes requieren una permanencia mínima de 30 días para dar cobertura si el fallecimiento es por causa natural, de lo contrario la cobertura será de inmediato.

Nota: Autorizo descontar en un futuro los valores correspondientes a los incrementos anuales o inflaciones que afecten estas cuotas a través de los años o por convenio entre las compañías y Fondex, y en caso de mi desvinculación laboral realizar este recaudo prioritariamente de las prestaciones sociales de las cuales tenga derecho.

La no Firma de este documento, implica que el servicio NO se activa. Debe firmarse cada vez que firma contrato, si desea recibir el servicio Exequial.

Fecha de Inicio de Cobertura: 01/03/2021 (dd/mm/aaaa)

NOTA: En caso que se presente algún inconveniente, Por Favor informe a la línea de atención 018000180150

Habeas Data: Mediante el presente documento AUTORIZO al FONDO DE EMPLEADOS FONDEX para que pueda tratar, recolectar, transferir, almacenar, usar, circular, suprimir, compartir, actualizar y transmitir en los términos del literal a) del artículo 6 de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y con base en la Política de Protección de Datos Personales e Información Sensible del FONDO DE EMPLEADOS FONDEX, mis datos personales y sensibles con el fin de lograr obtener la información necesaria para la labor comercial, financiera, estudios de comportamiento de mercado, y en general para el desarrollo del objeto del FONDO DE EMPLEADOS FONDEX. Así mismo, declaro mediante el presente documento que he sido informado que el FONDO DE EMPLEADOS FONDEX, como responsable de mis datos personales obtenidos a través de sus distintos canales de atención, han puesto a mi disposición la línea de atención (2) 4897514 el correo electrónico administrativo.cali@fondex.com.co y las oficinas ubicadas en la calle 23 N # 4N - 54 de la ciudad de Cali, disponibles en el horario de 8:00 am. a 12:30 pm. y de 1:30 a 6:00 pm., para la atención de requerimientos relacionados con el tratamiento de mis datos personales y el ejercicio de mis derechos. Todo lo anterior de acuerdo con la Política de Protección de Datos Personales e Información Sensible, la cual puedo consultar en la página web www.fondex.com.co.

Para constancia firmo el presente documento en MEDELLÍN el 25/02/2021.

JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA



1493SFV_SUPERJJ

**OTRO SI AL CONTRATO DE TRABAJO
SALARIO FIJO Y VARIABLE**

Entre las partes que conforman el contrato de trabajo firmado el %%fec_ingreso%%, de un lado la empresa EFICACIA y del otro lado el Trabajador (a) señor (a) CAROLINA HERNANDEZ SAENZ con 1060647143, hemos acordado adicionar al contrato de trabajo previamente celebrado entre ambas partes, según las siguientes cláusulas:

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que el TRABAJADOR fue contratado por EL EMPLEADOR para desempeñar las funciones de %%cargo cliente%%, por medio de un contrato por obra o labor.

SEGUNDO. Que por razones de competencia, competitividad y optimización de las funciones que deben cumplir en el desarrollo del contrato suscrito entre las partes, EL EMPLEADOR y el TRABAJADOR por mutuo acuerdo han considerado conveniente aclarar la composición del salario a devengar.

En consecuencia EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR,

LIBREMENTE ACUERDAN

PRIMERO: El salario del TRABAJADOR estará conformado por dos partes: A.) Parte fija, y B.) Parte variable.

SEGUNDO: La parte fija corresponderá a \$ 1842725 mensuales.

TERCERO: La parte variable tendrá las siguientes políticas:

- La comisión se pagará De acuerdo Al cumplimiento de los KPIS asociados a su cargo
- La comisión será pagada de forma mensual por el cumplimiento de los resultados (pago mensual vencido)

CUARTA: El salario variable se liquidará de conformidad al cumplimiento de los indicadores establecidos y de conformidad al cumplimiento de los mismos así:

KPIS											
CANAL	CARGO	Cobertura x Intensidad x Frecuencia	SOS: Cumplimiento vs Target	Adherencia al planograma	Exhb Gratis (min por cargo)	Planes de Accion OPL a pdv por debajo de 4	Informe Ruta Aleatoria	Rating Academia	Rating TEPO	Rating U. Corporativa	TOTAL 2020
Canal Directo	Mercaderista/Gestor	20%	20%	20%	20%	0%	0%	7%	6%	7%	100%
	Mercaderista/Gestor no cuenta con espacios	25%	0%	0%	30%	0%	0%	20%	6%	19%	100%
	Supervisor Canal Directo	10%	15%	15%	20%	20%	0%	7%	6%	7%	100%
	Coordinadores & Lideres	10%	10%	10%	20%	20%	10%	7%	6%	7%	100%
ISMs	Mercaderista	0%	20%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	100%
	Supervisor ISM	0%	15%	0%	15%	0%	0%	5%	0%	5%	100%
	Supervisor Mixto ISM/TAT	0%	10%	0%	10%	0%	0%	5%	0%	5%	100%
Droguerías	Transf Independiente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	100%
	Tranf Cadena	40%	0%	0%	40%	0%	0%	10%	0%	10%	100%
	Trans Mixta	10%	0%	0%	10%	0%	0%	7%	0%	7%	100%
	Supervisor Mixto (Drog + Canal Directo)	20%	10%	5%	0%	10%	0%	5%	5%	5%	100%
	Supervisor Drog Cadena	20%	0%	0%	30%	0%	0%	10%	0%	10%	100%
	Supervisor Drog	5%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	100%
TAT											
	Mercaderista	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	100%



1493SFV_SUPERJJ

	Supervisor TAT	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	100%
--	----------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	------

- **Tope máximo por cumplimiento**

CARGO	INCENTIVOS
Supervisores	\$ 379,000

PARAGRAFO: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará dicha comisión mes vencido por cumplimiento de resultados de la meta propuesta en mes inmediatamente anterior (pago vencido).

QUINTO: EL EMPLEADOR, se reserva la facultad de revisar y/o modificar, cuando así se requiera, las metas asignadas a **EL TRABAJADOR** y/o las variables de medición, establecidas en el presente documento y sus anexos. **EL TRABAJADOR** acepta que la compensación variable de la Tabla de Comisiones aprobada y autorizada para el cumplimiento del servicio, la cual puede cambiar mes a mes en sus porcentajes de cumplimiento y porcentajes de pago, la cual será compartida por el jefe inmediato en las reuniones donde se les entregara las Políticas de Compensación Variable.

POLITICAS:

- Todo colaborador que ingrese a la compañía tendrá el 100% en todas las variables durante el primer mes, contando la fecha de su ingreso. Si su cumplimiento es mayor al 100% en cualquier variable, se le pagará el tope máximo respetando el cumplimiento >100%
- Los supervisores que se les genere cambio de su ruta >50% de sus clientes, se le garantizará el 100% de sus incentivos por el mes a partir del cambio. Si su cumplimiento es mayor al 100% se pagará el tope máximo del cum%
- Para el equipo de Droguerías la primera Georreferenciación del día se debe realizar a las 8 am y última a salida de su trabajo.
- Para el equipo del canal indirecto y directo se debe capturar el módulo de momentos a entrar y salir del PDV, de lo contrario se generará una penalización según matriz de incentivos.
- Cuando una persona del equipo de droguerías no cumpla con las variables de efectividad de visita y georreferenciación de los PDV, será sancionado con un llamado de atención y de ser reiterativo tendrá terminación de contrato, por bajo rendimiento.
- Cuando un Supervisor tenga un cumplimiento inferior al 95% por legalizaciones de Premios en el periodo, tendrá una penalidad de \$ 30.000
- Cuando un colaborador se retira de la compañía antes del 15 de cada mes, no se le pagarán los incentivos del mes en curso.
- Cuando un colaborador se retiró de la compañía entre el día 17 y 31 del mes, se le promediará el valor de los incentivos con los últimos 3 meses
- En el caso de los reemplazos por incapacidad que hayan laborado en el mes más de 16 días tendrá derecho al pago de incentivos del cargo que están cubriendo.
- Cuando una persona de merchandising sale a licencia de maternidad entre el 1 y 15 de cada mes, y ha cumplido con el 100% de sus variables, se le pagará el incentivo con base en el cum. %, si por el contrario cumple <100%, se le pagará proporcional al cum. %.
- Cuando un supervisor es mixto y adicional tiene asignado el canal droguerías, se le liquida incentivos con base al cumplimiento del canal que le represente mayor peso en Sell Out. No se debe sumar un acumular el cumplimiento de todos los canales.
- Cuando una persona realice un reemplazo > a 60 días o por licencia de maternidad de un cargo diferente al cargo base, se le garantizará el incentivo al 100% en el primer mes del cargo al que reemplaza y adicional se le pagará un valor adicional por el concepto 4456.
- Cuando una persona realice un reemplazo por incapacidad de un cargo diferente al cargo base >a 15 días y <a 60 días se le garantizará el incentivo al 100% en el primer mes del cargo al que reemplaza.

SEXTO: EL TRABAJADOR, declara que leyó y entendió lo que aquí consta y sus anexos y lo firma en forma voluntaria por encontrarlo ajustado a la ley y compatible con sus derechos fundamentales, y por considerar que no se desmejoran las condiciones inicialmente pactadas.

SEPTIMO: Las partes manifiestan que las demás cláusulas y condiciones del contrato de trabajo suscrito inicialmente, no sufren ninguna otra variación.

OCTAVO: El presente cambio no implica desmejoramiento de las condiciones inicialmente pactadas en el contrato laboral.

Para constancia firmamos el presente documento en MEDELLÍN, el día 01/03/2021, declarando **EL TRABAJADOR**, que ha tenido la oportunidad de discutir, entender libremente, aceptar y suscribir de manera voluntaria el presente documento y su contenido, y lo encuentra compatible con sus derechos fundamentales.



1493SFV_SUPERJJ

JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA



0704

CITACION A DESCARGOS FIP20-5

Medellín, 10 de mayo de 2021

Señor(a)
HERNANDEZ/SAENZ/CAROLINA

CC 1060647143

Asunto: Citación a Descargos

Por medio del presente nos permitimos citar a Diligencia de descargos, el día 11 de mayo de 2021 a las **17:00**. A través de la aplicación TEAMS. Lo anterior fundamentado en los siguientes hechos:

Acompañamiento equipo en campo En reiteradas ocasiones se le ha solicitado un acompañamiento al equipo en campo en especial a una de las gestoras (Melisa Londoño) quien se ha evidenciado que tiene oportunidades con las capturas de información en SGI, implementación de las exhibiciones en detalles como la falta de precios y estrategias. A todo el personal en campo se le entregan las herramientas impresas como el manual de merchandising, mix de surtidos, maestras y tepo correspondiente a cada mes. Se adjuntan chat donde se hace la observación el día 8 abril 2021 y dicha situación se sigue repitiendo al 4 mayo 2021. La colaboradora se muestra reactiva y poco propositiva a la retroalimentación.





0704

CITACION A DESCARGOS

FIP20-5

Seguimiento al Planning En los requerimientos de la operación para el cliente Johnson y Johnson se solicitan registros fotográficos de diferentes exhibiciones que son de vital importancia, frente a estos requerimientos se le hacen observaciones a la colaboradora con falta de alguna información y su respuesta no es en pro de construir. Se adjunta evidencia del chat 13 abril 2021 con los requerimientos de los registros para todas las puntas de góndola de los Cencosud.

Seguimiento al Planning En la operación para el cliente Johnson y Johnson es de vital importancia la ejecución y seguimiento de sus inversiones en los diferentes puntos de venta como lo son las exhibiciones adicionales por los cual el cliente lleva un seguimiento de su inversión en el archivo Planning, con estas exhibiciones se asegura más visibilidad y rotación. En reiteradas ocasiones este seguimiento no se da por parte de la colaboradora omitiendo información y suministrando información errónea. En el mes de marzo aseguro una rejilla en el pdv BOOM cuando no se tenía, en los pdv Carulla aseguro ristras donde a la fecha aun no se garantizan por falta de material, Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola. Es de vital importancia la información veraz, validada y el acompañamiento a su equipo de trabajo en campo para asegurar la implementación.

Acompañamiento equipo en campo La colaboradora no identifica las herramientas trabajo, para el día 15 abril se presenta una inconsistencia con inventarios en el pdv la vaquita el poblado, donde se llamo a la colaboradora a pedirle los inventarios de dicho pdv en las referencias de tampones; al no saber la respuesta se llena de emoción y responde groseramente; por dicho acto se le realiza un llamado de atención el 23 abril del 2021 el cual se niega rotundamente a firmar y hace la acusación de una persecución laboral. Cabe aclarar que es de vital importancia para Eficacia frente al cliente Johnson y Johnson compartir información veraz y valida ya que con este echo se evidenciaron errores de captura que afectan la relación con el cliente. Adjunto chat finalizada la llamada con la colaboradora.

Acompañamiento equipo en campo La colaboradora no realiza un acompañamiento a su equipo de trabajo en campo en la revisión de los registros fotográficos enviados al chat (herramienta de trabajo); se puede evidenciar con las activaciones de los descuentos de madres para el cliente EURO donde fue autorizado un 25% de descuento en referencias Lubriderm, y su equipo en campo pautaba un 30%. Esto es un error grave de parte del equipo operaciones eficacia para el cliente Johnson y Johnson donde se pueden tener demandas por publicidad engañosa.



0704

CITACION A DESCARGOS FIP20-5



Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio En reiteradas ocasiones se le ha pedido apoyo al equipo de supervisoras compartir todas las exhibiciones gratis logradas por el equipo en el chat interno equipazo, en el cual se evidencia que la colaboradora no cumple con este requerimiento.

Acompañamiento equipo en campo En reiteradas ocasiones la colaboradora da información errónea, sin validar antes con las gestoras y en punto de venta, un ejemplo de ello es el caso del 14 abril 2021 donde manifiesta que la crema lubriderm UV15 llega con un código malo al punto de venta Éxito Rionegro, cuando se valida dicha información es el código correcto de la crema. Al validarse directamente con la gestora ella informa que soluciono el tema internamente en el pdv.

Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio El día 23 abril 2021 se realizo un formato de compromisos a la colaboradora Coaching donde se le manifiestan sus logros (el buen relacionamiento en los pdv), y se le hacen unas observaciones de mejora como son el control de las emociones, validación de la información y la aceptación de las retroalimentaciones. De los cuales no se ha tenido avance e inicialmente la colaboradora.

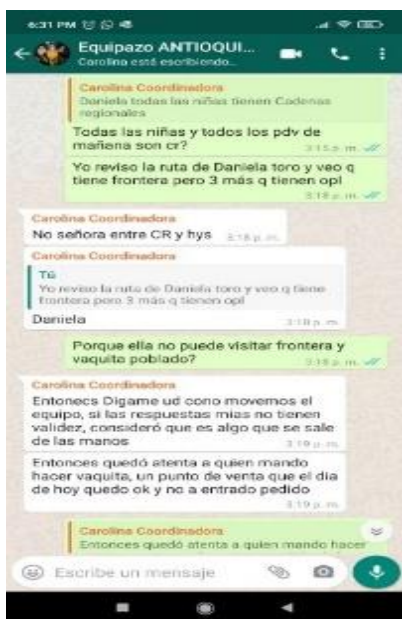


0704

CITACION A DESCARGOS FIP20-5

eficacia		NOMBRE DEL LÍDER: Daniela Tobon Arroyave		SESIÓN: CÁMERA EL PLAN	
CANAL: HRS		MES: Abril			
FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN Y COACHING					
NOMBRE DEL COLABORADOR: Carolina Hernández Soto		CARGO: Supervisora		FECHA: 23 abr-21	
La colaboradora tiene excelente relación con pdv (supervisores gerentes), tiene un buen manejo de estrategias con respecto al seguimiento a planning, acompañamiento personal en pdv, aplicación de técnicas constructivas en pdv de mejorar la zona.					
Momento de las emociones con respecto a sus superiores					
MOTIVO DE LA FEEDBACK: Como lo Nisi F					
¿Qué pasó?			Como lo Nisi F		
Buen relacionamiento con los supervisores y gerentes de las pdv			Con visita constante a los pdv		
COMPROMISO DE MEJORA					
¿Qué?			¿Cómo?		
Manejo de las emociones en momentos críticos con sus superiores Líder y supervisores de canal, y en general otorgar el respeto ante los demás			Respeto en las conversaciones que se tienen a nivel laboral, en pro de construir comunicaciones positivas		
Aceptar las retroalimentaciones en los procesos llevados a cabo.			Escuchar, interiorizar, validar a luego responder		
Revisión detallada y válida de la información suministrada con relación a pdv Planning, inventarios, gastos y devoluciones			Cada semana en la revisión del planning se envían las fotos a un chat nombrado "Validaciones de Planning", antes de enviar validaciones de pdv se revisaron a detalle los inventarios que se tienen		
OBSERVACIÓN LÍDER					
Abrir a las retroalimentaciones por parte de los superiores.					
Daniela Tobon A.			Carolina Hernández S.		
Firma Líder			Firma Colaborador		
1060649 143					

Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio La colaboradora evidencia una falta de conocimiento en su ruta a cargo tanto del personal y los pdv al presentarse situaciones de incapacidades. El direccionamiento para el área de operación es darles prioridad a los puntos de venta donde no se tiene OPL. Cuando se le pide un movimiento de ruta se muestra con una actitud predispuesta a los cambios, y el movimiento del personal para cubrir las necesidades de la cuenta. Se debe tener presente que el cliente Johnson y Johnson paga por un servicio de operaciones y es indiferente el nombre de la persona que preste el servicio siempre y cuando el servicio se cumpla.



Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio Entre las funciones mas relevantes para el cargo de supervisor en el cliente Johnson y Johnson esta: Garantiza el cumplimiento en la ejecución de las estrategias y variables (5Ps), como también la oportuna implementación de las actividades definidas por el cliente Johnson & Johnson a través de su aporte y direccionamiento al personal en servicio. Sin embargo hay personas del equipo en campo bajo el liderazgo de la colaboradora que



0704

CITACION A DESCARGOS FIP20-5

presentan oportunidades, se ha retroalimentado y aun no se evidencia una mejora quedando entredicho los direccionamientos con el equipo ya en ocasiones reiterativo; donde se puede evidenciar la falta de acompañamiento al personal en campo.



Adicionalmente diariamente le falta al respeto a su líder con frases tales como:

- “Usted no tiene 3 dedos de frente saber eso”
- “Si me quieren sacar me van a tener que indemnizar por que yo nunca me voy a ir de aquí”
- “Yo no voy a validar eso, llame usted a la Gestora”
- “La entrega del material POP no es mi responsabilidad”
- “Yo no estoy de acuerdo con el dinero que nos pagaron por el concurso”

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo usted ha actuado en contra de las siguientes normas:

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.

Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:



0704

CITACION A DESCARGOS

FIP20-5

6. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
7. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.
9. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.

La no concurrencia a la cita en la fecha, hora y lugar indicados, se considerará como una aceptación tácita por su parte de los cargos que se le imputan y que por lo tanto no tiene nada que manifestar al respecto.

Se le informa que podrá asistir a la diligencia acompañado(a) de dos testigos y hacer valer las pruebas que considere pertinentes.

El trabajador autoriza la grabación de la diligencia por medio de la plataforma Teams.

Atentamente,

Bryam Monsalve Jaramillo

Asistente jurídico

FIP20-9**TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA**

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA

C.C. **1060647143**

Itagüí, 14 de mayo de 2021

Señor(a)

HERNANDEZ/SAENZ/CAROLINA

CC 1060647143

Asunto: Terminación del contrato de trabajo con justa causa

Cordial saludo,

La empresa EFICACIA S.A., le comunica el día de hoy se dará por terminado su contrato de trabajo, con justa causa, por los incidentes que a continuación se le indican, constitutivos como falta grave con relación a sus obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias y legales.

Es de su conocimiento, ya que compareció a diligencia de descargos realizada el día 11 de mayo de 2021, y aceptó que incurrió en las siguientes conductas:

Acompañamiento equipo en campo En reiteradas ocasiones se le ha solicitado un acompañamiento al equipo en campo en especial a una de las gestoras (Melisa Londoño) quien se ha evidenciado que tiene oportunidades con las capturas de información en SGI, implementación de las exhibiciones en detalles como la falta de precios y estrategias. A todo el personal en campo se le entregan las herramientas impresas como el manual de merchandising, mix de surtidos, maestras y tepo correspondiente a cada mes. Se adjuntan chat donde se hace la observación el día 8 abril 2021 y dicha situación se sigue repitiendo al 4 mayo 2021. La colaboradora se muestra reactiva y poco propositiva a la retroalimentación.



CALI | Av. 5N No 23AN-35 barrio San Vicente | PBX: (2) 485 4242 | Fax: (2) 661 1849

BARRANQUILLA | Vía 40 No 73-290 Centro Empresarial MIX, local 24, barrio La Concepción | PBX: (5) 385 0160

BOGOTÁ D.C. | Diagonal 75 bis No 20-37 frente a estación de Transmilenio Calle 76 con Caracas costado occidental | PBX: (1) 745 5176 | Fax: (1) 325 5201

BUCARAMANGA | Calle 34 No 27-75 barrio La Aurora | PBX: (7) 697 3946 | Fax: (7) 632 2223

MEDELLÍN | Calle 50 No 40-02 Centro Empresarial Barichara, Sector Estación Itagüí, oficina 102 | PBX: (4) 605 1909

PEREIRA | Calle 4 No 15-03 Av. Circunvalar | PBX: (6) 340 1523

www.eficacia.com.co



Certificado No. 0C 204-1

FIP20-9**TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA**

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA

C.C. **1060647143**

Seguimiento al Planning En los requerimientos de la operación para el cliente Johnson y Johnson se solicitan registros fotográficos de diferentes exhibiciones que son de vital importancia, frente a estos requerimientos se le hacen observaciones a la colaboradora con falta de alguna información y su respuesta no es en pro de construir. Se adjunta evidencia del chat 13 abril 2021 con los requerimientos de los registros para todas las puntas de góndola de los Cencosud.



Seguimiento al Planning En la operación para el cliente Johnson y Johnson es de vital importancia la ejecución y seguimiento de sus inversiones en los diferentes puntos de venta como lo son las exhibiciones adicionales por los cual el cliente lleva un seguimiento de su inversión en el archivo Planning, con estas exhibiciones se asegura más visibilidad y rotación. En reiteradas ocasiones este seguimiento no se da por parte de la colaboradora omitiendo información y suministrando información errónea. En el mes de marzo aseguró una rejilla en el pdv BOOM cuando no se tenía, en los pdv Carulla aseguro ristras donde a la fecha aún no se garantizan por falta de material, Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola. Es de vital importancia la información veraz, validada y el acompañamiento a su equipo de trabajo en campo para asegurar la implementación.

CALI | Av. 5N No 23AN-35 barrio San Vicente | PBX: (2) 485 4242 | Fax: (2) 661 1849

BARRANQUILLA | Vía 40 No 73-290 Centro Empresarial MIX, local 24, barrio La Concepción | PBX: (5) 385 0160

BOGOTÁ D.C. | Diagonal 75 bis No 20-37 frente a estación de Transmilenio Calle 76 con Caracas costado occidental | PBX: (1) 745 5176 | Fax: (1) 325 5201

BUCARAMANGA | Calle 34 No 27-75 barrio La Aurora | PBX: (7) 697 3946 | Fax: (7) 632 2223

MEDELLÍN | Calle 50 No 40-02 Centro Empresarial Barichara, Sector Estación Itagüí, oficina 102 | PBX: (4) 605 1909

PEREIRA | Calle 4 No 15-03 Av. Circunvalar | PBX: (6) 340 1523

www.eficacia.com.co



Certificado No. 00 204-1

FIP20-9**TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA**

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA

C.C. **1060647143**

Acompañamiento equipo en campo La colaboradora no realiza un acompañamiento a su equipo de trabajo en campo en la revisión de los registros fotográficos enviados al chat (herramienta de trabajo); se puede evidenciar con las activaciones de los descuentos de madres para el cliente EURO donde fue autorizado un 25% de descuento en referencias Lubriderm, y su equipo en campo pautaba un 30%. Esto es un error grave de parte del equipo operaciones eficacia para el cliente Johnson y Johnson donde se pueden tener demandas por publicidad engañosa.



Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio La colaboradora evidencia una falta de conocimiento en su ruta a cargo tanto del personal y los pdv al presentarse situaciones de incapacidades. El direccionamiento para el área de operación es darles prioridad a los puntos de venta donde no se tiene OPL. Cuando se le pide un movimiento de ruta se muestra con una actitud predispuesta a los cambios, y el movimiento del personal para cubrir las necesidades de la cuenta. Se debe tener presente que el cliente Johnson y Johnson paga por un servicio de operaciones y es indiferente el nombre de la persona que preste el servicio siempre y cuando el servicio se cumpla.

CALI | Av. 5N No 23AN-35 barrio San Vicente | PBX: (2) 485 4242 | Fax: (2) 661 1849

BARRANQUILLA | Vía 40 No 73-290 Centro Empresarial MIX, local 24, barrio La Concepción | PBX: (5) 385 0160

BOGOTÁ D.C. | Diagonal 75 bis No 20-37 frente a estación de Transmilenio Calle 76 con Caracas costado occidental | PBX: (1) 745 5176 | Fax: (1) 325 5201

BUCARAMANGA | Calle 34 No 27-75 barrio La Aurora | PBX: (7) 697 3946 | Fax: (7) 632 2223

MEDELLÍN | Calle 50 No 40-02 Centro Empresarial Barichara, Sector Estación Itagüí, oficina 102 | PBX: (4) 605 1909

PEREIRA | Calle 4 No 15-03 Av. Circunvalar | PBX: (6) 340 1523

www.eficacia.com.co



Certificado No. 0C 204-1

FIP20-9**TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA**

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA

C.C. **1060647143**

Adicionalmente le ha faltado al respeto a su líder con frases tales como: -

“Usted no tiene 3 dedos de frente saber eso”

- “Si me quieren sacar me van a tener que indemnizar porque yo nunca me voy a ir de aquí”

- “Yo no voy a validar eso, llame usted a la Gestora”

- “La entrega del material POP no es mi responsabilidad”

- “Yo no estoy de acuerdo con el dinero que nos pagaron por el concurso”

En este orden de ideas, la anterior determinación se justifica en lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62 dispone que:

“Art 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Por su parte, el Reglamento Interno de Trabajo establece las siguientes faltas graves:

CALI | Av. 5N No 23AN-35 barrio San Vicente | PBX: (2) 485 4242 | Fax: (2) 661 1849

BARRANQUILLA | Vía 40 No 73-290 Centro Empresarial MIX, local 24, barrio La Concepción | PBX: (5) 385 0160

BOGOTÁ D.C. | Diagonal 75 bis No 20-37 frente a estación de Transmilenio Calle 76 con Caracas costado occidental | PBX: (1) 745 5176 | Fax: (1) 325 5201

BUCARAMANGA | Calle 34 No 27-75 barrio La Aurora | PBX: (7) 697 3946 | Fax: (7) 632 2223

MEDELÍN | Calle 50 No 40-02 Centro Empresarial Barichara, Sector Estación Itagüí, oficina 102 | PBX: (4) 605 1909

PEREIRA | Calle 4 No 15-03 Av. Circunvalar | PBX: (6) 340 1523

www.eficacia.com.co

FIP20-9**TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA**

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA

C.C. **1060647143**

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;

“Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

6. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
7. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.
9. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.

Lo anterior, por completo injustificable, evidencia la pérdida de confianza, lealtad y fidelidad que debe existir en el desempeño y ejecución del contrato de trabajo, razón por la cual la empresa no le queda otra alternativa que disponer de la terminación del mismo.

El pago de la liquidación de sus prestaciones sociales se abonará a su cuenta reportada para nómina. Con el presente documento le estamos certificando paz y salvo sobre los aportes a la seguridad social integral y a la parafiscalidad con base en su salario y en cumplimiento de lo descrito en la Ley 789 de 2002 hacemos entrega de las copias de las planillas correspondientes a los últimos tres meses de contrato de trabajo

Atentamente


Bryam Monsalve Jaramillo

Asistente Jurídico

CALI | Av. 5N No 23AN-35 barrio San Vicente | PBX: (2) 485 4242 | Fax: (2) 661 1849

BARRANQUILLA | Vía 40 No 73-290 Centro Empresarial MIX, local 24, barrio La Concepción | PBX: (5) 385 0160

BOGOTÁ D.C. | Diagonal 75 bis No 20-37 frente a estación de Transmilenio Calle 76 con Caracas costado occidental | PBX: (1) 745 5176 | Fax: (1) 325 5201

BUCARAMANGA | Calle 34 No 27-75 barrio La Aurora | PBX: (7) 697 3946 | Fax: (7) 632 2223

MEDELLÍN | Calle 50 No 40-02 Centro Empresarial Barichara, Sector Estación Itagüí, oficina 102 | PBX: (4) 605 1909


PEREIRA | Calle 4 No 15-03 Av. Circunvalar | PBX: (6) 340 1523

www.eficacia.com.co



Certificado No. 0C 204-1



~~1060647143~~
1060647143
 **eficacia** 407

Medellin, 30 OCTUBRE del 2019

Señor(a)

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

CC: 1.060.647.143

La ciudad

Asunto: Acuso de recibo de carta de renuncia

Cordial saludo,

Mediante la presente notificamos que la empresa ha recibido la carta de renuncia al cargo como **SUPERVISOR** presentada por usted el día de hoy.

La renuncia será aceptada siempre que usted se encuentre a Paz y Salvo por todos los conceptos con la empresa. (Fecha de último día 30 octubre del 2019-sujeto a verificación)

Le deseamos éxitos en sus proyectos futuros,

Bibiana Marin Castro

Bibiana Marin Castro

Asesora CAS

Regional Antioquia

Carolina Hernandez Saenz

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

CC: 1.060.647.143 1060647143

Medellín 30 de octubre 2019

Señores Eficacia

Por medio de la presente dejo asentada mi decisión de terminar mi relación laboral con ustedes al cargo que vengo desempeñando como Supervisora para el cliente Éxito, desde el día 30 de octubre del año en curso.

Solo me motiva esta decisión asuntos de crecimiento profesional que ustedes ya conocen y comprenden, pues me veo en la necesidad de seguir desarrollando mis habilidades y conocimientos para los cuales me he formado y de los cuales tengo mucho que agradecer a ustedes, ya que considero que han sido un gran apoyo para mi vida profesional.

Quiero agradecerles por la confianza depositada en mi labor en este periodo y en todo el proceso de transformación al cual ustedes hicieron un gran aporte.

Cordialmente:



CAROLINA HERNANDEZ SAENZ 1060647 143

CC 1.060.647.143



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	01/03/2021 - 15/03/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1592	Salario Normal Días	15	1,842,725.00	921,363.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	15	921,363.00	0.00	36,855.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	15	921,363.00	0.00	36,855.00
6802	Descuento Fondo de Empleados	1		0.00	128,323.00
6803	Descuento Funerario DescFunerario	1		0.00	4,400.00
SETECIENTOS CATORCE MIL NOVECIENTOS TREINTA			SubTotal	921,363.00	206,433.00
			Total		714,930.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.25	109,239.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.01	2,185.00
15611	Causación Cesantías	2.50	218,477.00
15601	Causación Primas	2.50	218,477.00

Recibí Conforme

CC. _____



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	16/03/2021 - 31/03/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1592	Salario Normal Días	15	1,842,725.00	921,363.00	0.00
1601	Comisiones Prestacionales	0		400,000.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		379,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		500,500.00	0.00
3029	Auxilio Fotocopias	0		200,000.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	30	2,621,726.00	0.00	68,014.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	30	2,621,726.00	0.00	68,014.00
6802	Descuento Fondo de Empleados	1		0.00	125,835.00
DOS MILLONES CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL			SubTotal	2,400,863.00	261,863.00
			Total		2,139,000.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.25	109,239.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.01	2,185.00
15611	Causación Cesantías	2.50	218,477.00
15601	Causación Primas	2.50	218,477.00

Recibí Conforme

CC. _____



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	01/04/2021 - 15/04/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1592	Salario Normal Días	15	1,842,725.00	921,363.00	0.00
3029	Auxilio Fotocopias	0		200,000.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	15	921,363.00	0.00	36,855.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	15	921,363.00	0.00	36,855.00
6802	Descuento Fondo de Empleados	1		0.00	125,835.00
6803	Descuento Funerario DescFunerario	1		0.00	4,400.00
			SubTotal	1,121,363.00	203,945.00
NOVECIENTOS DIECISIETE MIL CUATROCIENTOS DIECIOCHO			Total		917,418.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.50	241,065.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	9,643.00
15611	Causación Cesantías	5.00	482,131.00
15601	Causación Primas	5.00	482,131.00

Recibí Conforme

CC.



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	16/04/2021 - 30/04/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1592	Salario Normal Días	15	1,842,725.00	921,363.00	0.00
1601	Comisiones Prestacionales	0		942,120.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		379,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		308,000.00	0.00
3036	Auxilio Rodamiento Reportado Ajuste	0		52,700.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	30	3,163,846.00	0.00	89,699.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	30	3,163,846.00	0.00	89,699.00
6802	Descuento Fondo de Empleados	1		0.00	125,835.00
DOS MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA			SubTotal	2,603,183.00	305,233.00
			Total		2,297,950.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.50	241,065.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	9,643.00
15611	Causación Cesantías	5.00	482,131.00
15601	Causación Primas	5.00	482,131.00

Recibí Conforme

CC. _____



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	01/05/2021 - 15/05/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1592	Salario Normal Días	15	1,842,725.00	921,363.00	0.00
1601	Comisiones Prestacionales	0		100,000.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	15	1,021,363.00	0.00	40,855.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	15	1,021,363.00	0.00	40,855.00
6802	Descuento Fondo de Empleados	1		0.00	125,835.00
6803	Descuento Funerario DescFunerario	1		0.00	4,554.00
SubTotal				1,021,363.00	212,099.00
Total					809,264.00

OCHOCIENTOS NUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	3.08	0.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	0.00
15611	Causación Cesantías	6.17	0.00
15601	Causación Primas	6.17	0.00

Recibí Conforme

CC.



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	16/05/2021 - 31/05/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1592	Salario Normal Días	-1	1,842,725.00	-61,423.00	0.00
5001	Cesantias Definitiva	4.917	6,745,512.00	562,126.00	0.00
5051	Intereses Cesantias	0.025	562,126.00	13,866.00	0.00
5101	Prima de Servicios	6.17	6,745,512.00	562,126.00	0.00
5252	Vacaciones Definitivas	3.08	91,155.52	281,063.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	14	959,940.00	0.00	-2,457.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	14	959,940.00	0.00	-2,457.00
UN MILLON TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y DOS			SubTotal	1,357,758.00	-4,914.00
			Total		1,362,672.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	3.08	0.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	0.00
15611	Causación Cesantías	6.17	0.00
15601	Causación Primas	6.17	0.00

Recibí Conforme

CC. _____



EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	Cargo	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	Salario	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	Fecha Ingreso	01/03/2021
Periodo	01/05/2021 - 15/05/2021	Pension	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	Cuenta	517737768
Banco	13924	Cenco	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO					
ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deducion
1601	Comisiones Prestacionales	0		560,000.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		370,419.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		-261,200.00	0.00
5001	Cesantias Definitiva	0	930,419.00	77,535.00	0.00
5051	Intereses Cesantias	0.025	77,535.00	1,913.00	0.00
5101	Prima de Servicios	0	930,419.00	77,535.00	0.00
5252	Vacaciones Definitivas	0	930,419.00	38,767.00	0.00
6002	Descto Aporte Salud Empleado Mes	14	1,890,359.00	0.00	37,216.00
6453	Descto Aporte Pension Empleado Mes	14	1,890,359.00	0.00	37,216.00
			SubTotal	864,969.00	74,432.00
SETECIENTOS NOVENTA MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE			Total		790,537.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO			
ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	3.08	0.00
15614	Causación Intereses Cesantias	0.02	0.00
15611	Causación Cesantias	6.17	0.00
15601	Causación Primas	6.17	0.00

Recibí Conforme

CC. _____

Certificado de Aportes

Se certifica que EFICACIA S A identificado(a) con NI 800137960 realizó los siguientes aportes al Sistema de Seguridad Social para CAROLINA HERNANDEZ SAENZ identificado(a) con CC 1060647143

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
9422059180	23428281	N	2021-07-12	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-06	14		X						A	X									(\$959,939)	4%	(\$38,400)
9422059180	23428281	N	2021-07-12	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-06	14		X						C	X									\$1,890,358	4%	\$75,700
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-06	14		X							X									\$959,939	4%	\$38,400
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X						A	X									(\$959,939)	16%	(\$153,600)
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X						C	X									\$1,890,358	16%	\$302,500
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-05	14		X						A	X									(\$959,939)		\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-05	14		X						C	X									\$1,890,358		\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-05	14		X						A	X									(\$959,939)		\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-05	14		X						C	X									\$1,890,358		\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-05	14		X						A	X									\$0	0%	\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-05	14		X						C	X									\$0	0%	\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-05	14		X						A	X									\$0	0%	\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-05	14		X						C	X									\$0	0%	\$0
9422059180	23428281	N	2021-07-12	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X						A	X									(\$959,939)	1.044%	(\$10,100)
9422059180	23428281	N	2021-07-12	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X						C	X									\$1,890,358	1.044%	\$19,800
9422059180	23428281	N	2021-07-12	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X						A	X									(\$1,241,003)	4%	(\$49,700)
9422059180	23428281	N	2021-07-12	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X						C	X									\$2,210,189	4%	\$88,500
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X							X									\$959,939	16%	\$153,600
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-05	14		X							X									\$959,939		\$0
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-05	14		X							X									\$959,939		\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-05	14		X							X								\$0	0%	\$0
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-05	14		X							X								\$0	0%	\$0
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X							X								\$959,939	1.044%	\$10,100
9420857542	1025778258	E	2021-06-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	14		X							X								\$1,241,003	4%	\$49,700
9419816054	990081159	E	2021-05-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	30									X								\$3,163,846	4%	\$126,600
9419816054	990081159	E	2021-05-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30									X								\$3,163,846	16%	\$506,300
9419816054	990081159	E	2021-05-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-04	30									X								\$3,163,846		\$0
9419816054	990081159	E	2021-05-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-04	30									X								\$3,163,846		\$0
9419816054	990081159	E	2021-05-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-04	30									X								\$0	0%	\$0
9419816054	990081159	E	2021-05-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-04	30									X								\$0	0%	\$0
9419816054	990081159	E	2021-05-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30									X								\$3,163,846	1.044%	\$33,100
9419816054	990081159	E	2021-05-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30									X								\$3,163,846	4%	\$126,600
9418660881	959137844	E	2021-04-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30	X								X								\$2,621,726	4%	\$104,900
9418660881	959137844	E	2021-04-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-03	30	X								X								\$2,621,726	16%	\$419,500
9418660881	959137844	E	2021-04-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-03	30	X								X								\$2,621,726		\$0
9418660881	959137844	E	2021-04-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-03	30	X								X								\$2,621,726		\$0
9418660881	959137844	E	2021-04-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-03	30	X								X								\$0	0%	\$0
9418660881	959137844	E	2021-04-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-03	30	X								X								\$0	0%	\$0
9418660881	959137844	E	2021-04-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-03	30	X								X								\$2,621,726	1.044%	\$27,400
9418660881	959137844	E	2021-04-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-03	30	X								X								\$2,621,726	4%	\$104,900
9417194225	20445945	E	2021-03-12	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-03	30		X							X								\$2,221,726	4%	\$88,900
9418753107	21397648	N	2021-04-20	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-02	30		X						A									(\$2,221,726)	4%	(\$88,900)
9418753107	21397648	N	2021-04-20	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-02	30		X						C	X								\$3,675,648	4%	\$147,100

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
9417194225	20445945	E	2021-03-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-02	30		X							X									\$2,221,726	16%	\$355,500
9417194225	20445945	E	2021-03-12	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-02	30		X							X									\$2,221,726		\$0
9417194225	20445945	E	2021-03-12	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-02	30		X							X									\$2,221,726		\$0
9417194225	20445945	E	2021-03-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-02	30		X							X									\$0	0%	\$0
9417194225	20445945	E	2021-03-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-02	30		X							X									\$0	0%	\$0
9417194225	20445945	E	2021-03-12	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-02	30		X							X									\$2,221,726	1.044%	\$23,200
9417194225	20445945	E	2021-03-12	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-02	30		X							X									\$2,221,726	4%	\$88,900
9415923646	19702365	E	2021-02-12	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-02	30									X									\$2,221,726	4%	\$88,900
9415923646	19702365	E	2021-02-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-01	30									X									\$2,221,726	16%	\$355,500
9415923646	19702365	E	2021-02-12	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-01	30									X									\$2,221,726		\$0
9415923646	19702365	E	2021-02-12	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-01	30									X									\$2,221,726		\$0
9415923646	19702365	E	2021-02-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-01	30									X									\$0	0%	\$0
9415923646	19702365	E	2021-02-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2021-01	30									X									\$0	0%	\$0
9415923646	19702365	E	2021-02-12	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-01	30									X									\$2,221,726	1.044%	\$23,200
9415923646	19702365	E	2021-02-12	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-01	30									X									\$2,221,726	4%	\$88,900
9414897530	864393472	E	2021-01-18	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-01	30									X									\$2,221,725	4%	\$88,900
9414897530	864393472	E	2021-01-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-12	30									X									\$2,221,725	16%	\$355,500
9414897530	864393472	E	2021-01-18	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-12	30									X									\$2,221,725		\$0
9414897530	864393472	E	2021-01-18	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-12	30									X									\$2,221,725		\$0
9414897530	864393472	E	2021-01-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-12	30									X									\$0	0%	\$0
9414897530	864393472	E	2021-01-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-12	30									X									\$0	0%	\$0
9414897530	864393472	E	2021-01-18	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-12	30									X									\$2,221,725	1.044%	\$23,200
9414897530	864393472	E	2021-01-18	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-12	30									X									\$2,221,725	4%	\$88,900

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
9413857525	832159328	E	2020-12-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-12	30									X								\$2,267,896	4%	\$90,800
9413857525	832159328	E	2020-12-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-11	30									X								\$2,267,896	16%	\$362,900
9413857525	832159328	E	2020-12-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-11	30									X								\$2,267,896		\$0
9413857525	832159328	E	2020-12-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-11	30									X								\$2,267,896		\$0
9413857525	832159328	E	2020-12-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-11	30									X								\$0	0%	\$0
9413857525	832159328	E	2020-12-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-11	30									X								\$0	0%	\$0
9413857525	832159328	E	2020-12-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-11	30									X								\$2,267,896	1.044%	\$23,700
9413857525	832159328	E	2020-12-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-11	30									X								\$2,221,726	4%	\$88,900
9412734968	799209639	E	2020-11-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-11	30									X								\$2,221,726	4%	\$88,900
9412734968	799209639	E	2020-11-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-10	30									X								\$2,221,726	16%	\$355,500
9412734968	799209639	E	2020-11-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-10	30									X								\$2,221,726		\$0
9412734968	799209639	E	2020-11-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-10	30									X								\$2,221,726		\$0
9412734968	799209639	E	2020-11-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-10	30									X								\$0	0%	\$0
9412734968	799209639	E	2020-11-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-10	30									X								\$0	0%	\$0
9412734968	799209639	E	2020-11-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-10	30									X								\$2,221,726	1.044%	\$23,200
9412734968	799209639	E	2020-11-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-10	30									X								\$2,221,726	4%	\$88,900
9411603946	16486675	E	2020-10-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-10	30									X								\$2,221,726	4%	\$88,900
9411603946	16486675	E	2020-10-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-09	30									X								\$2,221,726	16%	\$355,500
9411603946	16486675	E	2020-10-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-09	30									X								\$2,221,726		\$0
9411603946	16486675	E	2020-10-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-09	30									X								\$2,221,726		\$0
9411603946	16486675	E	2020-10-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-09	30									X								\$0	0%	\$0
9411603946	16486675	E	2020-10-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-09	30									X								\$0	0%	\$0
9411603946	16486675	E	2020-10-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-09	30									X								\$2,221,726	1.044%	\$23,200

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
9411603946	16486675	E	2020-10-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-09	30									X									\$2,221,726	4%	\$88,900
9410488368	15453908	E	2020-09-11	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-09	30									X									\$2,218,756	4%	\$88,800
9410488368	15453908	E	2020-09-11	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-08	30									X									\$2,218,756	16%	\$355,100
9410488368	15453908	E	2020-09-11	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-08	30									X									\$2,218,756		\$0
9410488368	15453908	E	2020-09-11	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-08	30									X									\$2,218,756		\$0
9410488368	15453908	E	2020-09-11	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-08	30									X									\$0	0%	\$0
9410488368	15453908	E	2020-09-11	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-08	30									X									\$0	0%	\$0
9410488368	15453908	E	2020-09-11	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-08	30									X									\$2,218,756	1.044%	\$23,200
9410488368	15453908	E	2020-09-11	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-08	30									X									\$2,218,756	4%	\$88,800
9409419174	14528214	E	2020-08-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-08	30									X									\$2,195,196	4%	\$87,900
9409419174	14528214	E	2020-08-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-07	30									X									\$2,195,196	16%	\$351,300
9409419174	14528214	E	2020-08-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-07	30									X									\$2,195,196		\$0
9409419174	14528214	E	2020-08-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-07	30									X									\$2,195,196		\$0
9409419174	14528214	E	2020-08-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-07	30									X									\$0	0%	\$0
9409419174	14528214	E	2020-08-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-07	30									X									\$0	0%	\$0
9409419174	14528214	E	2020-08-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-07	30									X									\$2,195,196	1.044%	\$23,000
9409419174	14528214	E	2020-08-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-07	30									X									\$2,195,196	4%	\$87,900
9408312527	13563548	E	2020-07-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-07	30									X									\$4,835,278	4%	\$193,500
9408312527	13563548	E	2020-07-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-06	30									X									\$4,835,278	16%	\$773,700
9408312527	13563548	E	2020-07-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-06	30									X									\$4,835,278		\$24,200
9408312527	13563548	E	2020-07-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-06	30									X									\$4,835,278		\$24,200
9408312527	13563548	E	2020-07-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-06	30									X									\$0	0%	\$0
9408312527	13563548	E	2020-07-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-06	30									X									\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
9408312527	13563548	E	2020-07-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-06	30									X								\$4,835,278	1.044%	\$50,500
9408312527	13563548	E	2020-07-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-06	30									X								\$2,210,897	4%	\$88,500
9407127943	12526904	E	2020-06-09	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-06	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9407127943	12526904	E	2020-06-09	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-05	30									X								\$2,157,726	3%	\$64,800
9407127943	12526904	E	2020-06-09	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-05	30									X								\$2,157,726		\$0
9407127943	12526904	E	2020-06-09	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-05	30									X								\$2,157,726		\$0
9407127943	12526904	E	2020-06-09	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-05	30									X								\$0	0%	\$0
9407127943	12526904	E	2020-06-09	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-05	30									X								\$0	0%	\$0
9407127943	12526904	E	2020-06-09	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-05	30									X								\$2,157,726	1.044%	\$22,600
9407127943	12526904	E	2020-06-09	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-05	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9406154663	11786908	E	2020-05-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-05	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9406154663	11786908	E	2020-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-04	30									X								\$2,157,726	3%	\$64,800
9406154663	11786908	E	2020-05-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-04	30									X								\$2,157,726		\$0
9406154663	11786908	E	2020-05-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-04	30									X								\$2,157,726		\$0
9406154663	11786908	E	2020-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-04	30									X								\$0	0%	\$0
9406154663	11786908	E	2020-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-04	30									X								\$0	0%	\$0
9406154663	11786908	E	2020-05-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-04	30									X								\$2,157,726	1.044%	\$22,600
9406154663	11786908	E	2020-05-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-04	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9404993479	601611673	E	2020-04-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-04	30									X								\$3,198,406	4%	\$128,000
9404993479	601611673	E	2020-04-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-03	30									X								\$3,198,406	16%	\$511,800
9404993479	601611673	E	2020-04-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-03	30									X								\$3,198,406		\$0
9404993479	601611673	E	2020-04-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-03	30									X								\$3,198,406		\$0
9404993479	601611673	E	2020-04-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-03	30									X								\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
9404993479	601611673	E	2020-04-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-03	30									X								\$0	0%	\$0
9404993479	601611673	E	2020-04-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-03	30									X								\$3,198,406	1.044%	\$33,400
9404993479	601611673	E	2020-04-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-03	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9403911106	578502557	E	2020-03-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-03	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9403911106	578502557	E	2020-03-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-02	30									X								\$2,157,726	16%	\$345,300
9403911106	578502557	E	2020-03-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-02	30									X								\$2,157,726		\$0
9403911106	578502557	E	2020-03-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-02	30									X								\$2,157,726		\$0
9403911106	578502557	E	2020-03-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-02	30									X								\$0	0%	\$0
9403911106	578502557	E	2020-03-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-02	30									X								\$0	0%	\$0
9403911106	578502557	E	2020-03-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-02	30									X								\$2,157,726	1.044%	\$22,600
9403911106	578502557	E	2020-03-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-02	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9402850369	564097589	E	2020-02-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-02	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9402850369	564097589	E	2020-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-01	30									X								\$2,157,726	16%	\$345,300
9402850369	564097589	E	2020-02-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2020-01	30									X								\$2,157,726		\$0
9402850369	564097589	E	2020-02-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2020-01	30									X								\$2,157,726		\$0
9402850369	564097589	E	2020-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2020-01	30									X								\$0	0%	\$0
9402850369	564097589	E	2020-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2020-01	30									X								\$0	0%	\$0
9402850369	564097589	E	2020-02-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-01	30									X								\$2,157,726	1.044%	\$22,600
9402850369	564097589	E	2020-02-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-01	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9401743078	549433871	E	2020-01-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2020-01	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9401743078	549433871	E	2020-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-12	30									X								\$2,157,726	16%	\$345,300
9401743078	549433871	E	2020-01-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-12	30									X								\$2,157,726		\$0
9401743078	549433871	E	2020-01-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-12	30									X								\$2,157,726		\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tdc	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
9401743078	549433871	E	2020-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-12	30									X								\$0	0%	\$0
9401743078	549433871	E	2020-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-12	30									X								\$0	0%	\$0
9401743078	549433871	E	2020-01-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-12	30									X								\$2,157,726	1.044%	\$22,600
9401743078	549433871	E	2020-01-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-12	30									X								\$2,157,726	4%	\$86,400
9400816680	534852741	E	2019-12-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-12	26	X								X								\$1,597,029	4%	\$63,900
9400816680	534852741	E	2019-12-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-11	26	X								X								\$1,597,029	16%	\$255,600
9400816680	534852741	E	2019-12-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-11	26	X								X								\$1,597,029		\$0
9400816680	534852741	E	2019-12-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-11	26	X								X								\$1,597,029		\$0
9400816680	534852741	E	2019-12-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-11	26	X								X								\$0	0%	\$0
9400816680	534852741	E	2019-12-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-11	26	X								X								\$0	0%	\$0
9400816680	534852741	E	2019-12-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-11	26	X								X								\$1,597,029	1.044%	\$16,700
9400816680	534852741	E	2019-12-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-11	26	X								X								\$1,597,029	4%	\$63,900
8499111446	522528952	E	2019-11-18	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-11	30		X							X								\$1,141,062	4%	\$45,700
9400739254	9240230	N	2019-12-11	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-10	30		X						A									(\$1,141,062)	4%	(\$45,700)
9400739254	9240230	N	2019-12-11	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-10	30		X						C	X								\$1,343,125	4%	\$53,800
8499111446	522528952	E	2019-11-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-10	30		X							X								\$1,141,062	16%	\$182,600
8499111446	522528952	E	2019-11-18	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-10	30		X							X								\$1,141,062		\$0
8499111446	522528952	E	2019-11-18	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-10	30		X							X								\$1,141,062		\$0
8499111446	522528952	E	2019-11-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-10	30		X							X								\$0	0%	\$0
8499111446	522528952	E	2019-11-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-10	30		X							X								\$0	0%	\$0
8499111446	522528952	E	2019-11-18	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-10	30		X							X								\$1,141,062	1.044%	\$12,000
8499111446	522528952	E	2019-11-18	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-10	30		X							X								\$1,141,062	4%	\$45,700
8497966543	507895715	E	2019-10-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-10	30									X								\$1,236,151	4%	\$49,500

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
8497966543	507895715	E	2019-10-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-09	30									X									\$1,236,151	16%	\$197,800
8497966543	507895715	E	2019-10-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-09	30									X									\$1,236,151		\$0
8497966543	507895715	E	2019-10-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-09	30									X									\$1,236,151		\$0
8497966543	507895715	E	2019-10-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-09	30									X									\$0	0%	\$0
8497966543	507895715	E	2019-10-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-09	30									X									\$0	0%	\$0
8497966543	507895715	E	2019-10-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-09	30									X									\$1,236,151	1.044%	\$13,000
8497966543	507895715	E	2019-10-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-09	30									X									\$1,236,151	4%	\$49,500
8496832861	494566526	E	2019-09-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-09	30									X									\$1,141,062	4%	\$45,700
8496832861	494566526	E	2019-09-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-08	30									X									\$1,141,062	16%	\$182,600
8496832861	494566526	E	2019-09-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-08	30									X									\$1,141,062		\$0
8496832861	494566526	E	2019-09-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-08	30									X									\$1,141,062		\$0
8496832861	494566526	E	2019-09-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-08	30									X									\$0	0%	\$0
8496832861	494566526	E	2019-09-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-08	30									X									\$0	0%	\$0
8496832861	494566526	E	2019-09-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-08	30									X									\$1,141,062	1.044%	\$12,000
8496832861	494566526	E	2019-09-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-08	30									X									\$1,141,062	4%	\$45,700
8495725167	482752914	E	2019-08-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-08	30									X									\$1,141,062	4%	\$45,700
8495725167	482752914	E	2019-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-07	30									X									\$1,141,062	16%	\$182,600
8495725167	482752914	E	2019-08-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-07	30									X									\$1,141,062		\$0
8495725167	482752914	E	2019-08-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-07	30									X									\$1,141,062		\$0
8495725167	482752914	E	2019-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-07	30									X									\$0	0%	\$0
8495725167	482752914	E	2019-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-07	30									X									\$0	0%	\$0
8495725167	482752914	E	2019-08-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-07	30									X									\$1,141,062	1.044%	\$12,000
8495725167	482752914	E	2019-08-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-07	30									X									\$1,141,062	4%	\$45,700

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8494553406	470043044	E	2019-07-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-07	11		X							X								\$421,619	4%	\$16,900
8494553406	470043044	E	2019-07-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-07	5	X								X								\$179,412	4%	\$7,200
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	11		X							X								\$421,619	16%	\$67,500
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	5	X								X								\$179,412	16%	\$28,800
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-06	11		X							X								\$421,619		\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-06	5	X								X								\$179,412		\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-06	11		X							X								\$421,619		\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-06	5	X								X								\$179,412		\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-06	11		X							X								\$0	0%	\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-06	5	X								X								\$0	0%	\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-06	11		X							X								\$0	0%	\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-06	5	X								X								\$0	0%	\$0
8494553406	470043044	E	2019-07-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	11		X							X								\$421,619	1.044%	\$4,500
8494553406	470043044	E	2019-07-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	5	X								X								\$179,412	1.044%	\$1,900
8494553406	470043044	E	2019-07-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	11		X							X								\$1,076,661	4%	\$43,100
8494553406	470043044	E	2019-07-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	5	X								X								\$179,412	4%	\$7,200
8493483293	458929152	E	2019-06-17	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-06	30									X								\$1,076,474	4%	\$43,100
8493483293	458929152	E	2019-06-17	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-05	30									X								\$1,076,474	16%	\$172,300
8493483293	458929152	E	2019-06-17	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-05	30									X								\$1,076,474		\$0
8493483293	458929152	E	2019-06-17	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-05	30									X								\$1,076,474		\$0
8493483293	458929152	E	2019-06-17	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-05	30									X								\$0	0%	\$0
8493483293	458929152	E	2019-06-17	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-05	30									X								\$0	0%	\$0
8493483293	458929152	E	2019-06-17	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-05	30									X								\$1,076,474	1.044%	\$11,300

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
8493483293	458929152	E	2019-06-17	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-05	30									X									\$1,076,474	4%	\$43,100
8492342588	446821580	E	2019-05-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-05	30									X									\$1,076,474	4%	\$43,100
8492342588	446821580	E	2019-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-04	30									X									\$1,076,474	16%	\$172,300
8492342588	446821580	E	2019-05-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-04	30									X									\$1,076,474		\$0
8492342588	446821580	E	2019-05-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-04	30									X									\$1,076,474		\$0
8492342588	446821580	E	2019-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-04	30									X									\$0	0%	\$0
8492342588	446821580	E	2019-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-04	30									X									\$0	0%	\$0
8492342588	446821580	E	2019-05-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-04	30									X									\$1,076,474	1.044%	\$11,300
8492342588	446821580	E	2019-05-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-04	30									X									\$1,076,474	4%	\$43,100
8491244033	435468072	E	2019-04-12	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-04	30									X									\$1,076,474	4%	\$43,100
8491244033	435468072	E	2019-04-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-03	30									X									\$1,076,474	16%	\$172,300
8491244033	435468072	E	2019-04-12	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-03	30									X									\$1,076,474		\$0
8491244033	435468072	E	2019-04-12	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-03	30									X									\$1,076,474		\$0
8491244033	435468072	E	2019-04-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-03	30									X									\$0	0%	\$0
8491244033	435468072	E	2019-04-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-03	30									X									\$0	0%	\$0
8491244033	435468072	E	2019-04-12	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-03	30									X									\$1,076,474	1.044%	\$11,300
8491244033	435468072	E	2019-04-12	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-03	30									X									\$1,076,474	4%	\$43,100
8490147392	424442974	E	2019-03-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-03	30									X									\$1,076,474	4%	\$43,100
8490147392	424442974	E	2019-03-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-02	30									X									\$1,076,474	16%	\$172,300
8490147392	424442974	E	2019-03-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-02	30									X									\$1,076,474		\$0
8490147392	424442974	E	2019-03-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-02	30									X									\$1,076,474		\$0
8490147392	424442974	E	2019-03-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-02	30									X									\$0	0%	\$0
8490147392	424442974	E	2019-03-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-02	30									X									\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8490147392	424442974	E	2019-03-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-02	30									X								\$1,076,474	1.044%	\$11,300
8490147392	424442974	E	2019-03-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-02	30									X								\$1,076,474	4%	\$43,100
8488891770	414256103	E	2019-02-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-02	18																	\$645,884	4%	\$25,900
8488891770	414256103	E	2019-02-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-02	12										X							\$430,589	4%	\$17,300
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	18																	\$645,884	16%	\$103,400
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	12										X							\$430,589	16%	\$68,900
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-01	18																	\$645,884		\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2019-01	12										X							\$430,589		\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-01	18																	\$645,884		\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2019-01	12										X							\$430,589		\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-01	18																	\$0	0%	\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2019-01	12										X							\$0	0%	\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-01	18																	\$0	0%	\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2019-01	12										X							\$0	0%	\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	18																	\$645,884	1.044%	\$6,800
8488891770	414256103	E	2019-02-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	12										X							\$430,589	0%	\$0
8488891770	414256103	E	2019-02-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	18																	\$645,884	4%	\$25,900
8488891770	414256103	E	2019-02-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	12										X							\$0	4%	\$0
8487843088	404739107	E	2019-01-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2019-01	30									X								\$1,151,604	4%	\$46,100
8487843088	404739107	E	2019-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-12	30									X								\$1,151,604	16%	\$184,300
8487843088	404739107	E	2019-01-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-12	30									X								\$1,151,604		\$0
8487843088	404739107	E	2019-01-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-12	30									X								\$1,151,604		\$0
8487843088	404739107	E	2019-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-12	30									X								\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8487843088	404739107	E	2019-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-12	30									X								\$0	0%	\$0
8487843088	404739107	E	2019-01-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-12	30									X								\$1,151,604	1.044%	\$12,100
8487843088	404739107	E	2019-01-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-12	30									X								\$1,151,604	4%	\$46,100
8486895241	395349417	E	2018-12-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-12	30									X								\$1,178,739	4%	\$47,200
8486895241	395349417	E	2018-12-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-11	30									X								\$1,178,739	16%	\$188,600
8486895241	395349417	E	2018-12-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-11	30									X								\$1,178,739		\$0
8486895241	395349417	E	2018-12-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-11	30									X								\$1,178,739		\$0
8486895241	395349417	E	2018-12-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-11	30									X								\$0	0%	\$0
8486895241	395349417	E	2018-12-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-11	30									X								\$0	0%	\$0
8486895241	395349417	E	2018-12-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-11	30									X								\$1,178,739	1.044%	\$12,400
8486895241	395349417	E	2018-12-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-11	30									X								\$1,178,739	4%	\$47,200
8486051408	386454212	E	2018-11-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-11	30									X								\$1,137,946	4%	\$45,600
8486051408	386454212	E	2018-11-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-10	30									X								\$1,137,946	16%	\$182,100
8486051408	386454212	E	2018-11-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-10	30									X								\$1,137,946		\$0
8486051408	386454212	E	2018-11-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-10	30									X								\$1,137,946		\$0
8486051408	386454212	E	2018-11-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-10	30									X								\$0	0%	\$0
8486051408	386454212	E	2018-11-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-10	30									X								\$0	0%	\$0
8486051408	386454212	E	2018-11-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-10	30									X								\$1,137,946	1.044%	\$11,900
8486051408	386454212	E	2018-11-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-10	30									X								\$1,137,946	4%	\$45,600
8485016398	376969093	E	2018-10-12	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-10	30																	\$1,076,473	4%	\$43,100
8485016398	376969093	E	2018-10-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-09	30																	\$1,076,473	16%	\$172,300
8485016398	376969093	E	2018-10-12	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-09	30																	\$1,076,473		\$0
8485016398	376969093	E	2018-10-12	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-09	30																	\$1,076,473		\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl			
8485016398	376969093	E	2018-10-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-09	30																	\$0	0%	\$0
8485016398	376969093	E	2018-10-12	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-09	30																	\$0	0%	\$0
8485016398	376969093	E	2018-10-12	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-09	30																	\$1,076,473	1.044%	\$11,300
8485016398	376969093	E	2018-10-12	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-09	30																	\$1,041,913	4%	\$41,700
8483918250	369114398	E	2018-09-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-09	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8483918250	369114398	E	2018-09-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-08	30																	\$1,016,500	16%	\$162,700
8483918250	369114398	E	2018-09-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-08	30																	\$1,016,500		\$0
8483918250	369114398	E	2018-09-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-08	30																	\$1,016,500		\$0
8483918250	369114398	E	2018-09-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-08	30																	\$0	0%	\$0
8483918250	369114398	E	2018-09-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-08	30																	\$0	0%	\$0
8483918250	369114398	E	2018-09-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-08	30																	\$1,016,500	1.044%	\$10,700
8483918250	369114398	E	2018-09-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-08	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8482802788	361040703	E	2018-08-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-08	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8482802788	361040703	E	2018-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-07	30																	\$1,016,500	16%	\$162,700
8482802788	361040703	E	2018-08-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-07	30																	\$1,016,500		\$0
8482802788	361040703	E	2018-08-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-07	30																	\$1,016,500		\$0
8482802788	361040703	E	2018-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-07	30																	\$0	0%	\$0
8482802788	361040703	E	2018-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-07	30																	\$0	0%	\$0
8482802788	361040703	E	2018-08-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-07	30																	\$1,016,500	1.044%	\$10,700
8482802788	361040703	E	2018-08-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-07	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8481681604	353234864	E	2018-07-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-07	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8481681604	353234864	E	2018-07-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-06	30																	\$1,016,500	16%	\$162,700
8481681604	353234864	E	2018-07-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-06	30																	\$1,016,500		\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl			
8481681604	353234864	E	2018-07-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-06	30																	\$1,016,500		\$0
8481681604	353234864	E	2018-07-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-06	30																	\$0	0%	\$0
8481681604	353234864	E	2018-07-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-06	30																	\$0	0%	\$0
8481681604	353234864	E	2018-07-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-06	30																	\$1,016,500	1.044%	\$10,700
8481681604	353234864	E	2018-07-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-06	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8480643769	4564432	E	2018-06-18	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-06	30									X								\$1,041,913	4%	\$41,700
8480643769	4564432	E	2018-06-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-05	30									X								\$1,041,913	16%	\$166,800
8480643769	4564432	E	2018-06-18	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-05	30									X								\$1,041,913		\$0
8480643769	4564432	E	2018-06-18	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-05	30									X								\$1,041,913		\$0
8480643769	4564432	E	2018-06-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-05	30									X								\$0	0%	\$0
8480643769	4564432	E	2018-06-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-05	30									X								\$0	0%	\$0
8480643769	4564432	E	2018-06-18	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-05	30									X								\$1,041,913	1.044%	\$10,900
8480643769	4564432	E	2018-06-18	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-05	30									X								\$1,041,913	4%	\$41,700
8479557984	337616849	E	2018-05-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-05	29	X																\$982,617	4%	\$39,400
8479557984	337616849	E	2018-05-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-04	29	X																\$982,617	16%	\$157,300
8479557984	337616849	E	2018-05-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-04	29	X																\$982,617		\$0
8479557984	337616849	E	2018-05-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-04	29	X																\$982,617		\$0
8479557984	337616849	E	2018-05-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-04	29	X																\$0	0%	\$0
8479557984	337616849	E	2018-05-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-04	29	X																\$0	0%	\$0
8479557984	337616849	E	2018-05-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-04	29	X																\$982,617	1.044%	\$10,300
8479557984	337616849	E	2018-05-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-04	29	X																\$982,617	4%	\$39,400
8478456427	329342192	E	2018-04-13	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-04	26		X															\$880,967	4%	\$35,300
8478456427	329342192	E	2018-04-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-03	26		X															\$880,967	16%	\$141,000

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tdc	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8478456427	329342192	E	2018-04-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-03	26		X															\$880,967		\$0
8478456427	329342192	E	2018-04-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-03	26		X															\$880,967		\$0
8478456427	329342192	E	2018-04-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-03	26		X															\$0	0%	\$0
8478456427	329342192	E	2018-04-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-03	26		X															\$0	0%	\$0
8478456427	329342192	E	2018-04-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-03	26		X															\$880,967	1.044%	\$9,200
8478456427	329342192	E	2018-04-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-03	26		X															\$1,426,491	4%	\$57,100
8477366931	4002984	E	2018-03-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-03	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8477366931	4002984	E	2018-03-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-02	30																	\$1,016,500	16%	\$162,700
8477366931	4002984	E	2018-03-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-02	30																	\$1,016,500		\$0
8477366931	4002984	E	2018-03-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-02	30																	\$1,016,500		\$0
8477366931	4002984	E	2018-03-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-02	30																	\$0	0%	\$0
8477366931	4002984	E	2018-03-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-02	30																	\$0	0%	\$0
8477366931	4002984	E	2018-03-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-02	30																	\$1,016,500	1.044%	\$10,700
8477366931	4002984	E	2018-03-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-02	30																	\$1,016,500	4%	\$40,700
8476174945	314698542	E	2018-02-14	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-02	30									X								\$1,067,326	4%	\$42,700
8476174945	314698542	E	2018-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-01	30									X								\$1,067,326	16%	\$170,800
8476174945	314698542	E	2018-02-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2018-01	30									X								\$1,067,326		\$0
8476174945	314698542	E	2018-02-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2018-01	30									X								\$1,067,326		\$0
8476174945	314698542	E	2018-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2018-01	30									X								\$0	0%	\$0
8476174945	314698542	E	2018-02-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2018-01	30									X								\$0	0%	\$0
8476174945	314698542	E	2018-02-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-01	30									X								\$1,067,326	1.044%	\$11,200
8476174945	314698542	E	2018-02-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-01	30									X								\$1,067,326	4%	\$42,700
8474883940	308011602	E	2018-01-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2018-01	30									X								\$1,067,326	4%	\$42,700

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
8474883940	308011602	E	2018-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-12	30									X									\$1,067,326	16%	\$170,800
8474883940	308011602	E	2018-01-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-12	30									X									\$1,067,326		\$0
8474883940	308011602	E	2018-01-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-12	30									X									\$1,067,326		\$0
8474883940	308011602	E	2018-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-12	30									X									\$0	0%	\$0
8474883940	308011602	E	2018-01-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-12	30									X									\$0	0%	\$0
8474883940	308011602	E	2018-01-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-12	30									X									\$1,067,326	1.044%	\$11,200
8474883940	308011602	E	2018-01-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-12	30									X									\$1,067,326	4%	\$42,700
8473850674	301636748	E	2017-12-15	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-12	30									X									\$1,132,552	4%	\$45,400
8473850674	301636748	E	2017-12-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-11	30									X									\$1,132,552	16%	\$181,300
8473850674	301636748	E	2017-12-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-11	30									X									\$1,132,552		\$0
8473850674	301636748	E	2017-12-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-11	30									X									\$1,132,552		\$0
8473850674	301636748	E	2017-12-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-11	30									X									\$0	0%	\$0
8473850674	301636748	E	2017-12-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-11	30									X									\$0	0%	\$0
8473850674	301636748	E	2017-12-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-11	30									X									\$1,132,552	1.044%	\$11,900
8473850674	301636748	E	2017-12-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-11	30									X									\$1,132,552	4%	\$45,400
8472697917	294859342	E	2017-11-16	EPS	EPS010	EPS SURA (ANTES SUSALUD)	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-11	30									X									\$1,067,326	4%	\$42,700
8472697917	294859342	E	2017-11-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-10	30									X									\$1,067,326	16%	\$170,800
8472697917	294859342	E	2017-11-16	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-10	30									X									\$1,067,326		\$0
8472697917	294859342	E	2017-11-16	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-10	30									X									\$1,067,326		\$0
8472697917	294859342	E	2017-11-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-10	30									X									\$0	0%	\$0
8472697917	294859342	E	2017-11-16	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-10	30									X									\$0	0%	\$0
8472697917	294859342	E	2017-11-16	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-10	30									X									\$1,067,326	1.044%	\$11,200
8472697917	294859342	E	2017-11-16	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-10	30									X									\$1,067,326	4%	\$42,700

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tdc	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8471591771	288028131	E	2017-10-13	EPS	EPS044	MEDIMAS EPS	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-10	30									X								\$1,067,326	4%	\$42,700
8471591771	288028131	E	2017-10-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-09	30									X								\$1,067,326	16%	\$170,800
8471591771	288028131	E	2017-10-13	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-09	30									X								\$1,067,326		\$0
8471591771	288028131	E	2017-10-13	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-09	30									X								\$1,067,326		\$0
8471591771	288028131	E	2017-10-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-09	30									X								\$0	0%	\$0
8471591771	288028131	E	2017-10-13	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-09	30									X								\$0	0%	\$0
8471591771	288028131	E	2017-10-13	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-09	30									X								\$1,067,326	1.044%	\$11,200
8471591771	288028131	E	2017-10-13	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-09	30									X								\$1,067,326	4%	\$42,700
8470417424	282185781	E	2017-09-14	EPS	EPS044	MEDIMAS EPS	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-09	30									X								\$1,126,622	4%	\$45,100
8470417424	282185781	E	2017-09-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-08	30									X								\$1,126,622	16%	\$180,300
8470417424	282185781	E	2017-09-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-08	30									X								\$1,126,622		\$0
8470417424	282185781	E	2017-09-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-08	30									X								\$1,126,622		\$0
8470417424	282185781	E	2017-09-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-08	30									X								\$0	0%	\$0
8470417424	282185781	E	2017-09-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-08	30									X								\$0	0%	\$0
8470417424	282185781	E	2017-09-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-08	30									X								\$1,126,622	1.044%	\$11,800
8470417424	282185781	E	2017-09-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-08	30									X								\$1,126,622	4%	\$45,100
8469370863	276168936	E	2017-08-15	EPS	EPS044	MEDIMAS EPS	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-08	30									X								\$1,126,622	4%	\$45,100
8469370863	276168936	E	2017-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-07	30									X								\$1,126,622	16%	\$180,300
8469370863	276168936	E	2017-08-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-07	30									X								\$1,126,622		\$0
8469370863	276168936	E	2017-08-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-07	30									X								\$1,126,622		\$0
8469370863	276168936	E	2017-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-07	30									X								\$0	0%	\$0
8469370863	276168936	E	2017-08-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-07	30									X								\$0	0%	\$0
8469370863	276168936	E	2017-08-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-07	30									X								\$1,126,622	1.044%	\$11,800

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8469370863	276168936	E	2017-08-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-07	30									X								\$1,126,622	4%	\$45,100
8468312490	270690741	E	2017-07-17	EPS	EPS003	CAFESALUD	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-07	30									X								\$1,052,917	4%	\$42,200
8468312490	270690741	E	2017-07-17	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-06	30									X								\$1,052,917	16%	\$168,500
8468312490	270690741	E	2017-07-17	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-06	30									X								\$1,052,917		\$0
8468312490	270690741	E	2017-07-17	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-06	30									X								\$1,052,917		\$0
8468312490	270690741	E	2017-07-17	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-06	30									X								\$0	0%	\$0
8468312490	270690741	E	2017-07-17	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-06	30									X								\$0	0%	\$0
8468312490	270690741	E	2017-07-17	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-06	30									X								\$1,052,917	1.044%	\$11,000
8468312490	270690741	E	2017-07-17	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-06	30									X								\$1,052,917	4%	\$42,200
8467203275	264301898	E	2017-06-14	EPS	EPS003	CAFESALUD	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-06	30									X								\$1,060,833	4%	\$42,500
8467203275	264301898	E	2017-06-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-05	30									X								\$1,060,833	16%	\$169,800
8467203275	264301898	E	2017-06-14	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-05	30									X								\$1,060,833		\$0
8467203275	264301898	E	2017-06-14	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-05	30									X								\$1,060,833		\$0
8467203275	264301898	E	2017-06-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-05	30									X								\$0	0%	\$0
8467203275	264301898	E	2017-06-14	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-05	30									X								\$0	0%	\$0
8467203275	264301898	E	2017-06-14	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-05	30									X								\$1,060,833	1.044%	\$11,100
8467203275	264301898	E	2017-06-14	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-05	30									X								\$1,060,833	4%	\$42,500
8466052494	258644511	E	2017-05-15	EPS	EPS003	CAFESALUD	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-05	30									X								\$1,052,917	4%	\$42,200
8466052494	258644511	E	2017-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-04	30									X								\$1,052,917	16%	\$168,500
8466052494	258644511	E	2017-05-15	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-04	30									X								\$1,052,917		\$0
8466052494	258644511	E	2017-05-15	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-04	30									X								\$1,052,917		\$0
8466052494	258644511	E	2017-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-04	30									X								\$0	0%	\$0
8466052494	258644511	E	2017-05-15	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-04	30									X								\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades														IBC	Tarifa	Cotización			
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp				vct	irl	vip
8466052494	258644511	E	2017-05-15	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-04	30									X									\$1,052,917	1.044%	\$11,000
8466052494	258644511	E	2017-05-15	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-04	30									X									\$1,052,917	4%	\$42,200
8464986946	253471612	E	2017-04-18	EPS	EPS003	CAFESALUD	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-04	5	X								X									\$158,333	4%	\$6,400
8464986946	253471612	E	2017-04-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-03	5	X								X									\$158,333	16%	\$25,400
8464986946	253471612	E	2017-04-18	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2017-03	5	X								X									\$158,333		\$0
8464986946	253471612	E	2017-04-18	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2017-03	5	X								X									\$158,333		\$0
8464986946	253471612	E	2017-04-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2017-03	5	X								X									\$0	0%	\$0
8464986946	253471612	E	2017-04-18	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2017-03	5	X								X									\$0	0%	\$0
8464986946	253471612	E	2017-04-18	ARL	14-11	ARL SURA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-03	5	X								X									\$158,333	1.044%	\$1,700
8464986946	253471612	E	2017-04-18	CCF	CCF03	COMFENALCO ANTIOQUIA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2017-03	5	X								X									\$158,333	4%	\$6,400
8417898729	71045477	N	2012-10-24	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-07	15		X						A										(\$283,350)	12.5%	(\$35,419)
8417898729	71045477	N	2012-10-24	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-07	15		X						C	X									\$305,000	12.5%	\$38,100
8416515997	65271709	E	2012-07-09	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-07	15		X																\$283,350	12.5%	\$35,419
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						A										(\$283,350)	16%	(\$45,336)
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						C	X									\$305,000	16%	\$48,800
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-06	15		X						A										(\$283,350)		\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-06	15		X						C	X									\$305,000		\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-06	15		X						A										(\$283,350)		\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-06	15		X						C	X									\$305,000		\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-06	15		X						A										\$0	0%	\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-06	15		X						C	X									\$0	0%	\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-06	15		X						A										\$0	0%	\$0
8417898729	71045477	N	2012-10-24	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-06	15		X						C	X									\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
8417898729	71045477	N	2012-10-24	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						A										(\$283,350)	1.044%	(\$3,000)
8417898729	71045477	N	2012-10-24	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						C	X									\$305,000	1.044%	\$3,200
8417898729	71045477	N	2012-10-24	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						A										(\$299,000)	4%	(\$12,000)
8417898729	71045477	N	2012-10-24	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						C	X									\$397,000	4%	\$15,900
8417898729	71045477	N	2012-10-24	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						A											2%	(\$6,000)
8417898729	71045477	N	2012-10-24	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						C	X										2%	\$7,900
8417898729	71045477	N	2012-10-24	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						A											3%	(\$9,000)
8417898729	71045477	N	2012-10-24	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X						C	X										3%	\$11,900
8416515997	65271709	E	2012-07-09	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X																\$283,350	16%	\$45,336
8416515997	65271709	E	2012-07-09	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-06	15		X																\$283,350		\$0
8416515997	65271709	E	2012-07-09	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-06	15		X																\$283,350		\$0
8416515997	65271709	E	2012-07-09	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-06	15		X															\$0	0%	\$0	
8416515997	65271709	E	2012-07-09	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-06	15		X															\$0	0%	\$0	
8416515997	65271709	E	2012-07-09	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X															\$283,350	1.044%	\$3,000	
8416515997	65271709	E	2012-07-09	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X															\$299,000	4%	\$12,000	
8416515997	65271709	E	2012-07-09	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X																	2%	\$6,000
8416515997	65271709	E	2012-07-09	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	15		X																	3%	\$9,000
8415894382	63550799	E	2012-06-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-06	30									X								\$671,000	12.5%	\$83,900	
8415894382	63550799	E	2012-06-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-05	30									X								\$671,000	16%	\$107,400	
8415894382	63550799	E	2012-06-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-05	30									X								\$671,000		\$0	
8415894382	63550799	E	2012-06-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-05	30									X								\$671,000		\$0	
8415894382	63550799	E	2012-06-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-05	30									X								\$0	0%	\$0	

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8415894382	63550799	E	2012-06-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-05	30									X								\$0	0%	\$0
8415894382	63550799	E	2012-06-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-05	30									X								\$671,000	1.044%	\$7,000
8415894382	63550799	E	2012-06-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-05	30									X								\$671,000	4%	\$26,800
8415894382	63550799	E	2012-06-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-05	30									X									2%	\$13,400
8415894382	63550799	E	2012-06-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-05	30									X									3%	\$20,100
8415256683	62004230	E	2012-05-08	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-05	30									X								\$738,000	12.5%	\$92,200
8415256683	62004230	E	2012-05-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-04	30									X								\$738,000	16%	\$118,100
8415256683	62004230	E	2012-05-08	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-04	30									X								\$738,000		\$0
8415256683	62004230	E	2012-05-08	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-04	30									X								\$738,000		\$0
8415256683	62004230	E	2012-05-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-04	30									X								\$0	0%	\$0
8415256683	62004230	E	2012-05-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-04	30									X								\$0	0%	\$0
8415256683	62004230	E	2012-05-08	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-04	30									X								\$738,000	1.044%	\$7,700
8415256683	62004230	E	2012-05-08	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-04	30									X								\$738,000	4%	\$29,500
8415256683	62004230	E	2012-05-08	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-04	30									X									2%	\$14,800
8415256683	62004230	E	2012-05-08	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-04	30									X									3%	\$22,100
8414636650	60405769	E	2012-04-10	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-04	25	X								X								\$510,000	12.5%	\$63,700
8414636650	60405769	E	2012-04-10	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-03	25	X								X								\$510,000	16%	\$81,600
8414636650	60405769	E	2012-04-10	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-03	25	X								X								\$510,000		\$0
8414636650	60405769	E	2012-04-10	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-03	25	X								X								\$510,000		\$0
8414636650	60405769	E	2012-04-10	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-03	25	X								X								\$0	0%	\$0
8414636650	60405769	E	2012-04-10	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-03	25	X								X								\$0	0%	\$0
8414636650	60405769	E	2012-04-10	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-03	25	X								X								\$510,000	1.044%	\$5,300

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl			
8414636650	60405769	E	2012-04-10	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-03	25	X								X								\$510,000	4%	\$20,400
8414636650	60405769	E	2012-04-10	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-03	25	X								X									2%	\$10,200
8414636650	60405769	E	2012-04-10	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-03	25	X								X									3%	\$15,300
8413997262	58762652	E	2012-03-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-03	17		X							X								\$335,000	12.5%	\$41,900
8413997262	58762652	E	2012-03-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-02	17		X							X								\$335,000	16%	\$53,600
8413997262	58762652	E	2012-03-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-02	17		X							X								\$335,000		\$0
8413997262	58762652	E	2012-03-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-02	17		X							X								\$335,000		\$0
8413997262	58762652	E	2012-03-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-02	17		X							X								\$0	0%	\$0
8413997262	58762652	E	2012-03-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-02	17		X							X								\$0	0%	\$0
8413997262	58762652	E	2012-03-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-02	17		X							X								\$335,000	1.044%	\$3,500
8413997262	58762652	E	2012-03-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-02	17		X							X								\$658,000	4%	\$26,300
8413997262	58762652	E	2012-03-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-02	17		X							X								\$658,000	2%	\$13,200
8413997262	58762652	E	2012-03-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-02	17		X							X								\$658,000	3%	\$19,700
8413363540	57289613	E	2012-02-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-02	30									X								\$624,000	12.5%	\$78,000
8413363540	57289613	E	2012-02-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-01	30									X								\$624,000	16%	\$99,800
8413363540	57289613	E	2012-02-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2012-01	30									X								\$624,000		\$0
8413363540	57289613	E	2012-02-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2012-01	30									X								\$624,000		\$0
8413363540	57289613	E	2012-02-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2012-01	30									X								\$0	0%	\$0
8413363540	57289613	E	2012-02-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2012-01	30									X								\$0	0%	\$0
8413363540	57289613	E	2012-02-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-01	30									X								\$624,000	1.044%	\$6,500
8413363540	57289613	E	2012-02-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-01	30									X								\$624,000	4%	\$25,000
8413363540	57289613	E	2012-02-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-01	30									X								\$624,000	2%	\$12,500

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
8413363540	57289613	E	2012-02-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-01	30									X									\$624,000	3%	\$18,700
8412740281	55842211	E	2012-01-06	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2012-01	30									X									\$549,000	12.5%	\$68,600
8412740281	55842211	E	2012-01-06	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-12	30									X									\$549,000	16%	\$87,800
8412740281	55842211	E	2012-01-06	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-12	30									X									\$549,000		\$0
8412740281	55842211	E	2012-01-06	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-12	30									X									\$549,000		\$0
8412740281	55842211	E	2012-01-06	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-12	30									X									\$0	0%	\$0
8412740281	55842211	E	2012-01-06	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-12	30									X									\$0	0%	\$0
8412740281	55842211	E	2012-01-06	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-12	30									X									\$549,000	1.044%	\$5,700
8412740281	55842211	E	2012-01-06	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-12	30									X									\$549,000	4%	\$22,000
8412740281	55842211	E	2012-01-06	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-12	30									X									\$549,000	2%	\$11,000
8412740281	55842211	E	2012-01-06	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-12	30									X									\$549,000	3%	\$16,500
8412144328	54553285	E	2011-12-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-12	30									X									\$606,000	12.5%	\$75,700
8412144328	54553285	E	2011-12-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-11	30									X									\$606,000	16%	\$97,000
8412144328	54553285	E	2011-12-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-11	30									X									\$606,000		\$0
8412144328	54553285	E	2011-12-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-11	30									X									\$606,000		\$0
8412144328	54553285	E	2011-12-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-11	30									X									\$0	0%	\$0
8412144328	54553285	E	2011-12-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-11	30									X									\$0	0%	\$0
8412144328	54553285	E	2011-12-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-11	30									X									\$606,000	1.044%	\$6,300
8412144328	54553285	E	2011-12-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-11	30									X									\$606,000	4%	\$24,200
8412144328	54553285	E	2011-12-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-11	30									X									\$606,000	2%	\$12,100
8412144328	54553285	E	2011-12-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-11	30									X									\$606,000	3%	\$18,200
8411536642	53170077	E	2011-11-08	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-11	30									X									\$612,000	12.5%	\$76,500

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8411536642	53170077	E	2011-11-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-10	30									X								\$612,000	16%	\$97,900
8411536642	53170077	E	2011-11-08	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-10	30									X								\$612,000		\$0
8411536642	53170077	E	2011-11-08	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-10	30									X								\$612,000		\$0
8411536642	53170077	E	2011-11-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-10	30									X								\$0	0%	\$0
8411536642	53170077	E	2011-11-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-10	30									X								\$0	0%	\$0
8411536642	53170077	E	2011-11-08	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-10	30									X								\$612,000	1.044%	\$6,400
8411536642	53170077	E	2011-11-08	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-10	30									X								\$612,000	4%	\$24,500
8411536642	53170077	E	2011-11-08	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-10	30									X								\$612,000	2%	\$12,200
8411536642	53170077	E	2011-11-08	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-10	30									X								\$612,000	3%	\$18,400
8410941991	51893456	E	2011-10-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-10	30									X								\$612,000	12.5%	\$76,500
8410941991	51893456	E	2011-10-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-09	30									X								\$612,000	16%	\$97,900
8410941991	51893456	E	2011-10-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-09	30									X								\$612,000		\$0
8410941991	51893456	E	2011-10-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-09	30									X								\$612,000		\$0
8410941991	51893456	E	2011-10-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-09	30									X								\$0	0%	\$0
8410941991	51893456	E	2011-10-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-09	30									X								\$0	0%	\$0
8410941991	51893456	E	2011-10-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-09	30									X								\$612,000	1.044%	\$6,400
8410941991	51893456	E	2011-10-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-09	30									X								\$612,000	4%	\$24,500
8410941991	51893456	E	2011-10-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-09	30									X								\$612,000	2%	\$12,200
8410941991	51893456	E	2011-10-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-09	30									X								\$612,000	3%	\$18,400
8410339497	50569156	E	2011-09-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-09	30									X								\$586,000	12.5%	\$73,200
8410339497	50569156	E	2011-09-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-08	30									X								\$586,000	16%	\$93,800
8410339497	50569156	E	2011-09-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-08	30									X								\$586,000		\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización	
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip
8410339497	50569156	E	2011-09-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-08	30									X									\$586,000		\$0
8410339497	50569156	E	2011-09-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-08	30									X									\$0	0%	\$0
8410339497	50569156	E	2011-09-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-08	30									X									\$0	0%	\$0
8410339497	50569156	E	2011-09-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-08	30									X									\$586,000	1.044%	\$6,100
8410339497	50569156	E	2011-09-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-08	30									X									\$586,000	4%	\$23,400
8410339497	50569156	E	2011-09-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-08	30									X									\$586,000	2%	\$11,700
8410339497	50569156	E	2011-09-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-08	30									X									\$586,000	3%	\$17,600
8409717450	49204844	E	2011-08-05	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-08	30									X		X							\$536,000	12.5%	\$67,000
8409717450	49204844	E	2011-08-05	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-07	30									X		X							\$536,000	16%	\$85,800
8409717450	49204844	E	2011-08-05	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-07	30									X		X							\$536,000		\$0
8409717450	49204844	E	2011-08-05	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-07	30									X		X							\$536,000		\$0
8409717450	49204844	E	2011-08-05	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-07	30									X		X							\$0	0%	\$0
8409717450	49204844	E	2011-08-05	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-07	30									X		X							\$0	0%	\$0
8409717450	49204844	E	2011-08-05	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-07	30									X		X							\$536,000	1.044%	\$5,600
8409717450	49204844	E	2011-08-05	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-07	30									X		X							\$482,040	4%	\$19,300
8409717450	49204844	E	2011-08-05	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-07	30									X		X							\$482,040	2%	\$9,641
8409717450	49204844	E	2011-08-05	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-07	30									X		X							\$482,040	3%	\$14,500
8409140610	48028751	E	2011-07-08	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-07	30									X									\$611,000	12.5%	\$76,400
8409140610	48028751	E	2011-07-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-06	30									X									\$611,000	16%	\$97,800
8409140610	48028751	E	2011-07-08	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-06	30									X									\$611,000		\$0
8409140610	48028751	E	2011-07-08	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-06	30									X									\$611,000		\$0
8409140610	48028751	E	2011-07-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-06	30									X									\$0	0%	\$0

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8409140610	48028751	E	2011-07-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-06	30									X								\$0	0%	\$0
8409140610	48028751	E	2011-07-08	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-06	30									X								\$611,000	1.044%	\$6,400
8409140610	48028751	E	2011-07-08	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-06	30									X								\$611,000	4%	\$24,400
8409140610	48028751	E	2011-07-08	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-06	30									X								\$611,000	2%	\$12,200
8409140610	48028751	E	2011-07-08	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-06	30									X								\$611,000	3%	\$18,300
8408562637	46754621	E	2011-06-08	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-06	30									X								\$655,000	12.5%	\$81,900
8408562637	46754621	E	2011-06-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-05	30									X								\$655,000	16%	\$104,800
8408562637	46754621	E	2011-06-08	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-05	30									X								\$655,000		\$0
8408562637	46754621	E	2011-06-08	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-05	30									X								\$655,000		\$0
8408562637	46754621	E	2011-06-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-05	30									X								\$0	0%	\$0
8408562637	46754621	E	2011-06-08	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-05	30									X								\$0	0%	\$0
8408562637	46754621	E	2011-06-08	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-05	30									X								\$655,000	1.044%	\$6,800
8408562637	46754621	E	2011-06-08	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-05	30									X								\$655,000	4%	\$26,200
8408562637	46754621	E	2011-06-08	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-05	30									X								\$655,000	2%	\$13,100
8408562637	46754621	E	2011-06-08	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-05	30									X								\$655,000	3%	\$19,600
8408027607	45512438	E	2011-05-06	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-05	30									X								\$624,000	12.5%	\$78,000
8408027607	45512438	E	2011-05-06	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-04	30									X								\$624,000	16%	\$99,800
8408027607	45512438	E	2011-05-06	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-04	30									X								\$624,000		\$0
8408027607	45512438	E	2011-05-06	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-04	30									X								\$624,000		\$0
8408027607	45512438	E	2011-05-06	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-04	30									X								\$0	0%	\$0
8408027607	45512438	E	2011-05-06	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-04	30									X								\$0	0%	\$0
8408027607	45512438	E	2011-05-06	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-04	30									X								\$624,000	1.044%	\$6,500

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl	vip		
8408027607	45512438	E	2011-05-06	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-04	30									X								\$624,000	4%	\$25,000
8408027607	45512438	E	2011-05-06	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-04	30									X								\$624,000	2%	\$12,500
8408027607	45512438	E	2011-05-06	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-04	30									X								\$624,000	3%	\$18,700
8407421527	44352034	E	2011-04-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-04	30									X								\$549,000	12.5%	\$68,600
8407421527	44352034	E	2011-04-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-03	30									X								\$549,000	16%	\$87,800
8407421527	44352034	E	2011-04-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-03	30									X								\$549,000		\$0
8407421527	44352034	E	2011-04-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-03	30									X								\$549,000		\$0
8407421527	44352034	E	2011-04-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-03	30									X								\$0	0%	\$0
8407421527	44352034	E	2011-04-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-03	30									X								\$0	0%	\$0
8407421527	44352034	E	2011-04-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-03	30									X								\$549,000	1.044%	\$5,700
8407421527	44352034	E	2011-04-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-03	30									X								\$549,000	4%	\$22,000
8407421527	44352034	E	2011-04-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-03	30									X								\$549,000	2%	\$11,000
8407421527	44352034	E	2011-04-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-03	30									X								\$549,000	3%	\$16,500
8406796209	43009229	E	2011-03-07	EPS	EPS013-R	SALUDCOOP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-03	23	X								X								\$411,000	12.5%	\$51,400
8406796209	43009229	E	2011-03-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-02	23	X								X								\$411,000	16%	\$65,800
8406796209	43009229	E	2011-03-07	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2011-02	23	X								X								\$411,000		\$0
8406796209	43009229	E	2011-03-07	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2011-02	23	X								X								\$411,000		\$0
8406796209	43009229	E	2011-03-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2011-02	23	X								X								\$0	0%	\$0
8406796209	43009229	E	2011-03-07	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILADO	2011-02	23	X								X								\$0	0%	\$0
8406796209	43009229	E	2011-03-07	ARL	14-4	COLPATRIA ARP	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-02	23	X								X								\$411,000	1.044%	\$4,300
8406796209	43009229	E	2011-03-07	CCF	CCF11	CONFAMILIARES	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-02	23	X								X								\$411,000	4%	\$16,440
8406796209	43009229	E	2011-03-07	SENA	PASENA	SENA	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-02	23	X								X								\$411,000	2%	\$8,220

Certificado de Aportes

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riesgo	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Novedades																IBC	Tarifa	Cotización		
										ing	ret	tde	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	ige	lma	vac	avp	vct	irl				vip	
8406796209	43009229	E	2011-03-07	ICBF	PAICBF	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2011-02	23	X								X										\$411,000	3%	\$12,330

Este certificado se expide el día 2021-09-09 a las 06:25.

Señores
Juzgado 23 laboral del circuito de Medellín
E. S. D.


Referencia: Proceso Única Instancia
Demandante: CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ
Demandado: EFICACIA S.A
Radicación: 2021-299

MARIA BEATRIZ ORDOÑEZ DELGADO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cali, identificada con la cédula de ciudadanía No.31. 963.702, en mi calidad de representante legal de **EFICACIA S.A.**, comedidamente manifiesto que en esa calidad confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA**, mayor de edad, abogado en ejercicio, vecino de Cali, identificado con la cédula de ciudadanía N° 19'395.114 de Bogotá y portador de la tarjeta profesional No. 39.116 del Consejo Superior de la Judicatura, para que actuando en nombre de dicha sociedad la represente en el proceso de la referencia, se notifique del auto que admite la demanda, los conteste, interponga recursos, descorra el traslado de los que interponga la parte actora o los demás convocados, proponga excepciones, solicite la práctica de las pruebas que se pretendan hacer valer dentro del proceso y realice todas las actuaciones inherentes a su calidad.

El apoderado queda facultado para notificarse, recibir, desistir, conciliar, transigir, reasumir, renunciar, y en general para realizar todas las acciones necesarias e indispensables para el buen éxito del mandato a su cargo.

El presente poder se confiere en virtud del artículo 5° del Decreto 806 de 2020 por lo que se procede a enviar desde la cuenta de notificaciones inscrita en el certificado de cámara de comercio y se manifiesta que nuestro apoderado cuenta con la dirección de correo electrónico: notificaciones@gha.com.co

Ruego, señor juez, conferirle personería para actuar en los términos y para los fines del presente mandato.

Del señor Juez,

MARIA BEATRIZ ORDOÑEZ DELGADO
Representante Legal
EFICACIA S.A

Acepto,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA
C.C. 19.395.114 de Bogotá
T.P. 39.116 del C.S.J.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EFICACIA S.A.

NIT. 800.137.960-7

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo es el prescrito por la Empresa EFICACIA S.A. sociedad domiciliada en la Av. 5N # 23AN - 35 de la ciudad de Cali, para todas sus dependencias que existan en Colombia y las que se establezcan con posterioridad.

La empresa está plenamente convencida que su desarrollo, y por ende el de todos y cada uno de sus trabajadores está íntimamente ligado al uso que por igual les demos a las normas de este Reglamento y a las disposiciones concordantes.

La empresa está comprometida en una política de respeto al trabajador, a sus convicciones y a su integridad moral, fomentando la satisfacción en sus labores, la eficiencia, la igualdad y el comportamiento ético hacia el trabajador y la comunidad misma.

Igualmente, la empresa tiene la certeza que los trabajadores, al compartir estos principios y propósitos, desarrollarán sus labores y comportamientos sobre las bases de recíproco respeto en las relaciones, el fiel cumplimiento de sus obligaciones para la justa exigencia y otorgamiento de sus derechos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Efecto jurídico: Las disposiciones de este Reglamento se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo escritos, celebrados o que se celebren con cada uno de los respectivos trabajadores, y a ellas quedan sometidos todos los que laboran para la empresa.

Artículo 2. Aumento o disminución de personal contratado: La empresa tiene completa libertad para reducir o aumentar el personal de trabajadores a su servicio, y para señalarles las funciones correspondientes; pero en todo caso, dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre fuero sindical, despidos colectivos y demás normas protectoras.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

Artículo 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificado sobre las ocupaciones anteriores, el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado;
- b) Cédula de Ciudadanía, Pasaporte o Tarjeta de Identidad, según el caso;
- c) Los mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) años, deben entregar a la empresa la autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia;
- d) Copia autenticada del Diploma de Bachiller o su equivalente; y si es profesional, del acta de grado o del Diploma correspondiente;
 1. Someterse al examen de los médicos de la empresa o de los que ésta designe.
 2. Suscribir el respectivo contrato de trabajo.

Parágrafo 1. La empresa se reserva el derecho de realizar las investigaciones personales e individuales que considere necesarias para asegurar la información y referencia a que hubiere lugar.

Parágrafo 2. La presentación de los documentos indicados anteriormente no implica compromiso alguno por parte de la empresa para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, éste no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancias o certificados del resultado del examen médico, ni a exigir de la empresa explicación alguna por tal determinación.

Nota. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (art. primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (art.43 C.N.; Art. primero y segundo convenio No. 111 de la OIT., Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 22 decreto reglamentario 559 de 1991), ni la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995), ni el certificado de antecedentes judiciales (art. 93 Decreto Ley 19 de 2012)

Período de prueba

Artículo 4. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

Artículo 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

Artículo 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

Artículo 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.) conforme Sentencia T 978 del 8 de octubre de 2004 C.C.

CAPITULO IV

Principios corporativos

Artículo 8. La empresa ha definido los siguientes principios corporativos los cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, siendo estos los siguientes:

1. **Actuamos de manera íntegra:** Actuamos correcta, congruente y consistentemente, para transformar las vidas de nuestros grupos de interés. Somos coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos, teniendo como base el respeto, la honestidad y la confianza, siempre dentro del cumplimiento de la ley
2. **Somos una organización humana.** Valoramos al ser humano como eje de la organización, respetando sus derechos, desarrollándolo personal y profesionalmente, promoviendo el equilibrio de su vida personal y laboral, donde cada uno responde por sus comportamientos y sus actos.
3. **Vocación por un servicio de alto valor.** Velamos por un servicio valioso para la organización y nuestros clientes, asegurando su lealtad y recomendación como aliado de nuestro crecimiento rentable.
4. **Pasión por lo resultados extraordinarios.** Actuamos con entusiasmo, determinación y alto desempeño en todo lo que hacemos, innovando constantemente para generar resultados extraordinarios.

Parágrafo: los trabajadores de la empresa deberán actuar en el desempeño de sus funciones en concordancia con los anteriores principios, constituyendo una violación grave a las obligaciones laborales el incumplimiento o la inobservancia de los mismos, los cuales además se encuentran en el Código de Ética de la empresa.

CAPÍTULO IV

Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 9. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6, C.S.T.) junto con las demás prestaciones que indique la ley.

CAPÍTULO V

Horario de trabajo

Artículo 10. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Administrativo:

- Lunes a Viernes: 6:30 am a 4:30 pm - 7:00 am 5:00 pm - 7:30 am a 5:30 pm 8:00 am a 6:00 pm. Dicho horario laboral será el previamente definido y autorizado junto con su jefe inmediato.
- Periodo de almuerzo: 12:00 p.m. a 02:00 p.m. este horario deberá ser de (1) una hora de almuerzo dependiendo de la jornada establecida con su jefe inmediato.
- Tiempo de descanso y/o pausa activa: 30 minutos, 15 minutos para la mañana y 15 minutos en la tarde.

Operativo CEDIS:

- Lunes a Viernes: 6:00 am a 4:00 pm - 7:00 am 5:00 pm - 8:00 am 6:00 pm. Dicho horario laboral será el previamente definido y autorizado junto con su jefe inmediato.
Sábado: 8:00 am a 12:00 pm.
- Periodo de almuerzo: 12:00 p.m. a 02:00 p.m. este horario deberá ser de una hora de almuerzo dependiendo de la jornada establecida con su jefe inmediato.
- Tiempo de descanso y/o pausa activa: 30 minutos, 15 minutos para la mañana y 15 minutos en la tarde.

Personal en servicio: La asignación del horario de trabajo este sujeto a la necesidad del servicio para el cual fue contratado el trabajador, sin superar la jornada máxima legal establecida.

- Periodo de almuerzo: una hora de almuerzo la cual podrá ser tomada entre las 12:00 am y las 2:00 pm de acuerdo a lo establecido por su jefe inmediato.
- Tiempo de descanso: 30 minutos, 15 minutos para la mañana y 15 minutos en la tarde.

Parágrafo 1. Los Días Laborables: Lunes a viernes para el personal administrativo y lunes a sábado para el personal operativo.

Parágrafo 2: Jornada laboral flexible. (art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C), e incluyó el d) Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno

no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

- b) 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 este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas 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 9 p.m. (Artículo 2 ley 1846 de 2017).

CAPÍTULO VI

Las horas extras y trabajo nocturno

Artículo 11. Trabajo ordinario y nocturno. La ley 1846 de 2017 modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

Artículo 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

Artículo 14. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

Artículo 15. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (art. 134, ord. 2 del C.S. T.).

Parágrafo: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 16. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 de este Reglamento.

Parágrafo: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (art. 22, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VII

Días de descanso legalmente obligatorios

Artículo 17. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Artículo 28, Ley 50 de 1990).

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

Artículo 18. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 19. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

Vacaciones remuneradas

Artículo 20. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

Artículo 21. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

Artículo 22. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

Artículo 23. El trabajador podrá solicitar a la empresa autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de sus vacaciones, para lo cual la empresa analizará la viabilidad de esta solicitud e informará al trabajador la aprobación o no de las mismas.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.)

Parágrafo:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2 Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 3 La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares (Artículo 190, C.S.T.). Lo anterior de acuerdo a previa autorización del empleador.
- 4 A partir de 30 días acumulados de vacaciones el empleador podrá de manera unilateral enviar al trabajador a vacaciones previo aviso de 15 días hábiles.

Artículo 24. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 25. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo quinto).

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

Permisos

Artículo 26. Permisos no remunerados: La empresa podrá conceder permisos o licencias no remunerados a los trabajadores por motivos justificados.

Los permisos o licencias no remunerados se concederán: en los casos de desempeños de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para el ejercicio del sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, o para asistir al entierro de compañeros de trabajo que fallezcan.

Estos permisos se otorgarán en las condiciones siguientes:

1. Siempre que se dé aviso con la debida anticipación al jefe respectivo, salvo en el caso grave calamidad doméstica, en que el aviso se dará con la debida oportunidad;
2. En el último caso, que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique la marcha de la dependencia respectiva, a juicio del jefe de la misma;
3. Que el tiempo empleado en los permisos o licencias pueda descontarse al trabajador de su salario, excepto cuando el jefe respectivo autorice previamente compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de las del turno o jornada ordinaria de cada trabajador;
4. Además se reconocen cinco (5) días hábiles remunerados por licencia de luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. También se reconocen ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad (Ley María).

Artículo 27. Obligatoriedad de la solicitud de permiso previo: En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a la empresa con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

Artículo 28. Efectos del permiso o licencia: Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y la empresa no asume ninguna responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenirle al trabajador durante tal suspensión, excepto las contempladas por la Ley.

Artículo 29. Retorno al trabajo: El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso.

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pago y periodos que lo regulan

Artículo 30. Salario: La palabra “salario” es genérica y comprende los sueldos y los jornales.

Artículo 31. Determinación del salario: La empresa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, integral, u otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones o fallos arbitrales.

Artículo 32. Lugar de pago: Salvo casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio. La Empresa podrá depositar el valor de los salarios y prestaciones sociales del trabajador en una cuenta bancaria. El trabajador no podrá revocar unilateralmente dicha autorización.

Artículo 33. Forma y contenido del pago: La empresa pagará al trabajador, por cheque bancario o por depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador, el salario correspondiente al trabajo realizado. Salvo estipulación expresa en el respectivo contrato de trabajo, los salarios que paga la empresa incluyen y cubren el valor de la alimentación del trabajador y su alojamiento personal.

Parágrafo. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 34. Período de pago: Los periodos de pago son quincenales. La empresa podrá determinar una periodicidad diferente, dentro del marco establecido por la ley.

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134 del C.S.T.)

Parágrafo. Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente ausente del lugar en donde ordinariamente se efectúen los pagos, el valor de su salario le será guardado por la empresa o girado al lugar en donde se encuentre, o depositado en una cuenta bancaria a su nombre, a su elección.

Artículo 35. Comprobantes de pago: Los comprobantes respectivos, tales como recibos, volantes, nóminas, cheques bancarios cancelados o constancia de depósito en Banco, constituyen pruebas que la empresa se encuentra a paz y a salvo con el trabajador hasta la fecha que ellos indiquen, y únicamente en cuanto al valor allí anotado.

Artículo 36. Garantía de pago del salario mínimo legal mensual: La empresa garantiza a sus trabajadores el pago del salario mínimo en la forma prescrita por la legislación.

Artículo 37. Salario en caso de turno: Cuando se trate de trabajo por equipo que implique rotación sucesiva de turnos diurno y nocturno, la empresa y el trabajador podrán estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VIII

Prescripciones de orden

Artículo 38. Formas de ejecutar el trabajo: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe, supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, el trabajador siempre está obligado a:

- a. Guardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores;
- b. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general de la empresa y a ser verídicos y honestos en todo caso;
- c. Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamiento de capacitación laboral contra incendio, seguridad, orden, aseo y limpieza, u otros, que la empresa organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras empresas o entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualesquiera otras;
- d. Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- e. Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general, para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo, para precaver las ocurrencias de daño, accidentes o perjuicios;
- f. Permanecer durante la jornada en el sitio donde debe ejecutarse el trabajo, pues queda prohibido pasar al puesto de otros empleados sin permiso previamente obtenido para el efecto;
- g. Hacer peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente y en debida forma, de manera fundada, comedida y respetuosa, y con observancia del conducto regular o debido procedimiento;
- h. Mantenerse en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada;
- i. Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y de las dependencias respectivas;
- j. Guardar respeto y subordinación a los superiores;
- k. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- l. Aceptar la práctica de los exámenes médicos ordenados por la Empresa con el fin de determinar el consumo de alcohol y drogas. El impedir su práctica se considera falta grave y por lo tanto justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Nota. Es viable que el empleador, según los requerimientos de las labores desplegadas por la empresa, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes de los enumerados en el presente Reglamento. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar “el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador”, al tenor del Artículo 1, ordinal b) de la Ley 50/90.

CAPÍTULO IX

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Artículo 39. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de Salud Ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales, E.P.S., A.R.L. (Ley 1562 del 11 de julio de 2012) a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 41. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el

trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 42. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 43. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1.994).

Artículo 44. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. (Ley 1562 del 11 de julio de 2012).

Artículo 45. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 46. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales (Ley 1562 del 11 de julio de 2012) y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo dispuesto en la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y lo aplicable en el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

Artículo 48. Jerarquía: En atención a la forma como está organizada la empresa, la jerarquía será ejercida en el siguiente orden;

Junta Directiva

Gerente General

Gerentes de procesos.

Directores de procesos y de líneas de servicios

Los trabajadores que ejerzan los cargos mencionados, para efectos de la aplicación de este Reglamento, son representantes de la empresa y como tales la obligan frente a sus trabajadores.

La facultad de imponer sanciones la tendrán los roles nombrados anteriormente, y cualquier integrante del proceso jurídico de la compañía y/o recursos humanos.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años

Artículo 49. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

Artículo 50. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo

en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

Obligaciones y prohibiciones especiales para los trabajadores y la empresa

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
3. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros;
4. Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimiento o invención efectuado por el trabajador o con su intervención durante la vigencia de su respectivo contrato de trabajo y relacionado con la labor o las funciones que desempeñe, esto por pertenecer a la empresa;
5. Conservar absoluta lealtad para con la empresa y guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos, cuya divulgación pueda ocasionar

perjuicios a la empresa, lo cual no obsta para que cumplan con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo, y de este Reglamento, y en todo caso, mantener estricta reserva sobre cualquier dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas;

6. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias que no hayan sido utilizadas;
7. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo;
8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;
9. Comunicar oportunamente a su superior jerárquico las observaciones que haga sobre hechos que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de la empresa o a sus compañeros, para evitarlos;
10. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los de la empresa;
11. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriben las autoridades y las instrucciones que dicte la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores, y de los equipos y bienes de la empresa;
12. Elaborar las obras que se encomienden a satisfacción de la empresa, de acuerdo con su capacidad;
13. Tratar al público y a los clientes de la empresa con la mayor deferencia y cortesía;
14. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores, o personas ajenas a la empresa, tales como portar en lugar visible la tarjeta o ficha de identificación, llenar y firmar libro de entradas y salidas, requisas en su persona o en sus pertenencias dentro de la empresa, colaborar en las investigaciones administrativas que realice la empresa;
15. Inscribir la dirección de su residencia en las oficinas de la empresa e informar cualquier cambio en ella;
16. Dar aviso inmediato al supervisor de cualquier accidente, aún leve, que sufran los vehículos de la empresa;
17. Ser verídico en todo caso;
18. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, u otros;
19. Asistir y realizar los entrenamientos y prácticas que la empresa ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, u otros;
20. Destinar para su uso, en las labores contratadas, el calzado y el vestido que le suministre el patrono, y los elementos de protección que la empresa le suministre para la realización de trabajos peligrosos;
21. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la empresa;
22. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas, sin perjuicio de posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar, entendiéndose esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de supervisión;
23. Dar cuenta de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad, en los eventos de los trabajadores en calidad de supervisores como también información sobre la no presentación de los trabajadores en los casos de que trata el numeral (18) de este Artículo;
24. Informar sobre cualquier conducta que de conformidad con la ley o las políticas de la empresa, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación,

entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre cualquier trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por parte de la empresa, o por sus representantes o sus trabajadores o dependientes, o por trabajadores de contratistas de la empresa, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;

25. Prestar sus servicios cuando la empresa así los requiera, a otras personas naturales o jurídicas, con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación alguna. Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse en las respectivas empresas o entidades;
26. Observar respeto y consideración con los clientes de la empresa.
27. Dar cumplimiento a la política de alcohol y drogas establecida por la compañía
28. Cumplir con la política de refrigerios nocturnos que establezca la compañía.
29. Usar adecuadamente el transporte que suministra la empresa para el desarrollo de las funciones del trabajador
30. Cumplir a cabalidad lo establecido dentro del MANUAL SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (MANUAL SARGLAFT), lo cual incluye, pero no se limita, a no incurrir en los delitos de lavado de activos y financiación del terrorismo, reportar cualquier actividad que se considere inusual, intentada o sospechosa en la empresa, cualquiera que sea su origen (colaboradores, proveedores, clientes, gobierno, administradores, accionistas).
31. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.
32. Realizar y culminar de manera integral los planes de entrenamiento que le brinda la compañía, incluyendo cursos virtuales
33. proteger, cuidar o ejecutar los actos que sean necesarios para salvaguardar la reputación, el prestigio o buen nombre de la empresa, así como el de sus clientes y/o sus socios comerciales.
34. cumplir con los principios y políticas diseñadas por la compañía contenidos en manuales, cartillas memorandos, correos electrónicos, cartas, comunicados internos o contenido en medios digitales como la página web o la intranet de la empresa.
35. No modificar, enmendar o alterar el contenido de los datos personales o divulgar o permitir la divulgación de cualquier dato personal a ningún tercero, salvo en los casos en que exista obligación de ley de revelar tal información.
36. Cumplir en todo momento con la Legislación de Protección de Datos e implementar las medidas técnicas y organizacionales apropiadas para proteger los Datos Personales contra procesamiento no autorizado o ilegal y contra la pérdida accidental, destrucción, daño, alteración o divulgación.
37. Tomar medidas razonables para garantizar la fiabilidad de cualquier miembro del Personal de la Compañía que tenga acceso a los Datos Personales.
38. Obtener el consentimiento previo y por escrito del Titular de los datos antes de transferirlos a la otra parte.
- 39.. Cumplir con los procedimientos y reglas de conducta sobre la aplicación de todos los mecanismos e instrumentos de control del SAGRLAFT los cuales están contemplados en el MANUAL LA/FT (SAGRLAFT).
40. Dar aviso inmediato al supervisor de cualquier accidente laboral que sufra el trabajador aun siendo leve.
41. Seguir de manera debida con el tratamiento prescrito por su médico, como solicitar citas, terapias y/o cualquier tipo de tratamiento médico.

42. No radicar a tiempo las incapacidades medicas de acuerdo a la política de la compañía.

Artículo 52. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:

1. Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes o presentarse en situación que, por efecto de la una y otros, haga al trabajador inapto o peligroso para el trabajo;
2. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros; que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos, conducir a excesiva velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministre la empresa para la realización de trabajos peligrosos, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia;
3. Fumar dentro de las instalaciones u otros lugares donde esté prohibido;
4. Sustraer, sin permiso de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o elaboradas; los equipos y productos y cualesquiera otros bienes o implementos de propiedad de la empresa o que siendo de la propiedad de otras personas se encuentren en poder o dentro de los predios de la empresa;
5. Manejar vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello;
6. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la empresa;
7. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicios sin permiso del superior respectivo o sin justa causa;
8. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo;
9. Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo;
10. Conservar armas de cualquier clase dentro de los establecimientos de la empresa, a excepción de las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y de las que, con autorización legal, lleven los trabajadores en virtud de salvoconductos obtenidos por la misma empresa;
11. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de la empresa;
12. Incurrir en conductas que constituyan o se presuman como acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral sobre cualquier otro trabajador de la empresa o de miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;
13. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivamente al trabajador e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
14. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor;
15. Rehuser sin causa justificada la realización del trabajo extraordinario o suplementario solicitado por la empresa;
16. Hacer colectas, rifas o suscripciones, o cualquier clase de propaganda comercial, institucional, política, u otros, dentro de la empresa; la propaganda sindical se permitirá en los lugares y condiciones que establezca la empresa;
17. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer o retirarse de él;
18. Usar los útiles, herramientas o vehículos suministrados por la empresa para objeto distinto al ordenado por la empresa;
19. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, entendiéndose por ajeno, toda persona distinta de la

empresa, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por el trabajador o con su intervención, durante la diligencia del contrato de trabajo, relacionado con las labores o las funciones que desempeñe;

20. Retirar de los archivos o dar a conocer documento alguno a ninguna persona, sin autorización escrita de la persona autorizada por la empresa para darla;
21. Presentar documentos falsos o suministrar informaciones inexactas a la empresa o terceras personas para obtener provecho o beneficio en los planes de beneficio, vivienda, hospitalización, previsión, ahorro, u otros, que tenga directa o indirectamente establecidos o establezca la empresa;
22. No prestar su colaboración decidida en caso de riesgo inminente o grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de la empresa;
23. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención de las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella;
24. Suministrar datos falsos de trabajos no realizados a pesar de su obligación; presentar soportes adulterados o falsos como incapacidades médicas o excusas para justificar su ausencia o el incumplimiento de funciones.
25. Transportar en los vehículos de la empresa a personas u objetos ajenos a ella, sin previa autorización;
26. Dañar, perjudicar, amenazar, agredir, injuriar, agraviar, denigrar, suspender y/o paralizar operaciones y demás actos que puedan directa o indirectamente afectar la imagen reputacional, los intereses y/o el servicio prestado a los clientes de la empresa;
27. utilizar claves, cuentas, contraseñas de un tercero sin contar con la debida autorización por parte de la empresa.
28. lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.

Artículo 53. Obligaciones especiales de la empresa: Son obligaciones especiales de la empresa;

1. Facilitar a los trabajadores los medios adecuados y necesarios para la realización de sus labores;
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud;
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. A este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias;
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos;
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y a sus creencias y sentimientos;
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo IX de este Reglamento;
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consta el tiempo de servicio y la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita hacerle practicar un examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante su permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presente donde el médico para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente;
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los

familiares que con él convivieron;

9. Tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias frente a conductas que, de conformidad con la ley, constituyan o se presuman como acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre cualesquiera de sus trabajadores o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;
10. Conceder a las trabajadoras, en caso de maternidad, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a sus hijos, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad. La empresa está en la obligación de conceder más descansos de los establecidos anteriormente, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen el mayor número de descansos;
11. Conservar el puesto de las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados por maternidad señalados en los Artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto;
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la ley;
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas;
14. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las Leyes;
15. cumplir las políticas sobre teletrabajo.
16. garantizar la salud de sus trabajadores implementando políticas sobre riesgo psicosocial.

Artículo 54. Prohibiciones especiales a la empresa: Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo;
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice;
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador;
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste;
4. Realizar cualquier conducta que, de conformidad con la ley, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral ejercida sobre el trabajador o los miembros de su familia, encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para el ejercicio de su derecho de asociación sindical, así como a negociar en forma colectiva;
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio;
7. Efectuar algún tipo de discriminación basado en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o pensionar a sus trabajadores;
8. Utilizar coerción mental o física o abusos verbales como medida disciplinaria;
9. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo;
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones, en los mismos sitios;

11. Utilizar el trabajo forzado o exigir a sus trabajadores que deje bajo su custodia “depósitos” o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral;
12. Emplear las certificaciones de que trata el Ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, a adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;
13. Ejecutar u autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad;
14. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores sindicalizados o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación hasta la terminación del conflicto;
15. Cerrar la empresa en forma intempestiva. Si lo hiciere además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que la empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquella y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores, previa comprobación, por parte del Ministerio del Trabajo, de la retención ilegal colectiva de los salarios.

Artículo 55. Faltas de baja gravedad: Se consideran faltas de baja gravedad las conductas del trabajador relacionadas, entre otras, con:

- a. Retardos inferiores a media hora para iniciar la jornada de trabajo;
- b. Incurrir en errores o descuidos en la ejecución del trabajo que ocasionen gastos o perjuicios menores a la empresa;
- c. No portar en lugar visible el carné de identificación de la empresa.

Artículo 56. Faltas de mediana gravedad: Se consideran faltas de mediana gravedad las conductas del trabajador relacionadas, entre otras, con:

- a. Entrar a sitios no autorizados sin permiso;
- b. La no inspección operacional de los equipos asignados;
- c. El no mantenimiento del orden y aseo en su sitio de trabajo;
- d. El no uso o el uso inadecuado de los elementos de protección personal en sitios donde es obligatorio;
- e. Rehusarse a mostrar o entregar el carné de identificación de la empresa cuando le sea solicitado;
- f. Incurrir en retardos para iniciar la jornada al trabajo superior a media hora;
- g. Ocuparse en cosas diferentes a sus labores durante las horas de trabajo;
- h. Dormirse o adormilarse en horas de trabajo.

Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

1. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
2. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
3. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

4. Promover o permitir visitas en horas de trabajo en las instalaciones de la empresa o en el sitio de trabajo asignado.
5. No regresar al trabajo una vez se termine la diligencia para la cual se otorgó el permiso.
6. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
7. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.
8. Fumar en las instalaciones de la empresa o en el lugar donde deba prestar el servicio, donde esté prohibido, o en zonas de circulación, oficinas y parqueaderos.
9. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.
11. Sentarse durante la jornada de trabajo, por fuera de los tiempos de pausa activa, cuando la labor se debe realizar en un punto de venta en labores de impulso o asesoría comercial.
12. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como: radios, revistas, libros, juegos, televisores, smartphones, redes sociales, etc.
13. Instigar, pelear, promover o llevar a cabo discusiones acaloradas o riñas durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar donde presta el servicio.
14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
15. Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo sin ser reemplazado por el compañero de trabajo (Si aplica), sea dentro del turno o al terminarse éste.
16. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa, incluyendo la labor en dominicales y festivos cuando sea necesario
17. Realizar compras en horario de trabajo sin previa autorización.
18. Hacer uso indebido, vender o regalar los elementos útiles como degustaciones y obsequios y demás suministros que le entrega la empresa para el ejercicio de sus funciones sin el lleno de requisitos o incumpliendo las políticas diseñadas por la empresa para el manejo de los mismos
19. No consignar injustificadamente los dineros recaudados en el lugar y fecha ordenados por la empresa.
20. Abandonar y/o cambiar la zona y/o ruta asignada por la empresa sin previa y expresa autorización.
21. Recibir o disponer sin autorización de artículos comerciales tales como muestras, obsequios, probadores o degustaciones entre otros.
22. El retardo injustificado de más de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.
24. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo, o abandonar su sitio de labores antes de la hora en que termina su jornada.
25. Proferir expresiones vulgares, violentas, injuriosas, o en general, faltarle al respeto a los clientes, compañeros de trabajo, superiores o proveedores.
26. Pedir y/o recibir comisiones, propinas, prevendas, obsequios, bonificaciones, incentivos o cualquier tipo de dádiva de parte de algún o algunos proveedores y/o distribuidores y/o transportadores y/o agencias de publicidad y mercadeo, y en general de parte de las personas que trabajen para alguno de ellos, o cualquier persona o entidad que tenga vínculos comerciales con la empresa, sociedad y/o establecimiento de comercio con la cual contrate ésta.
27. Presentar productos vencidos en el punto de venta en labores de mercaderismo
28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercaderismo
29. Ser retirado del punto de venta en donde fue enviado por actos de indisciplina o mala conducta
30. Incumplir con él envío de informes, cuando sea parte de sus funciones, sin excusa suficiente durante dos veces.
31. Faltar al trabajo sin excusa suficiente, entendiéndose por excusa incapacidades médicas o calamidades domesticas debidamente comprobadas.
32. La grave negligencia o la omisión de los procedimientos que facilite la pérdida de equipos, herramientas o productos puestos bajo su custodia en los puntos de venta.
33. Incurrir en faltantes o descuadres en la liquidación de sus ventas diarias

34. Presentar en un término de un año, contado desde la primera falta tres o más sanciones disciplinarias cualquiera sea la causa.
35. Disponer para fines ajenos o propios los dineros producto de venta o recaudo.

CAPÍTULO XIII

Sanciones disciplinarias

Artículo 58. La empresa garantizará el debido proceso en toda actuación disciplinaria de conformidad a la sentencia C - 593 de 2014, en especial las siguientes:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; mediante la citación a descargos escrita con la debida la formulación de los cargos imputados, en donde conste con claridad y la fecha y hora en la que será escuchado.
2. El trabajador tiene derecho al traslado o entrega de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados
3. La empresa deberá imponer las sanciones consagradas en este Reglamento o en las normas vigentes para cada caso particular.

Parágrafo 1: La citación a diligencia de descargos podrá ser comunicada de manera personal y de manera virtual por medio de correo electrónico y/o cualquier medio electrónico.

Parágrafo 2: La debida diligencia de descargos podrá realizarse por medio presencial, virtual, llamada telefónica y/o cualquier otro medio disponible al trabajador.

Artículo 59. Sanciones disciplinarias: Además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa, establecidas en las normas legales, contractuales y en este Reglamento, la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Un retardo injustificado que no exceda $\frac{1}{2}$ hora, determinará amonestación verbal;
2. Un retardo injustificado mayor de $\frac{1}{2}$ hora y menor de una (1) hora en una semana, o dos retardos menores de $\frac{1}{2}$ hora en una misma semana, determinará constancia escrita en la hoja de vida;
3. Tres retardos injustificados menores de $\frac{1}{2}$ hora en una misma semana, determinarán la suspensión del trabajador hasta por un (1) día;
4. Dos retardos injustificados mayores de $\frac{1}{2}$ hora en una semana, determinarán la suspensión de labores, hasta por dos (2) días; en igual sanción incurrirá el trabajador que se presente a iniciar labores con retardo injustificado que exceda de una hora;
5. Las faltas calificadas como de mediana o baja gravedad, no previstas en los literales anteriores, determinarán en cada caso entre amonestación verbal, constancia escrita en la hoja de vida y la suspensión disciplinaria de hasta ocho (8) días. En casos de reincidencias superiores a cinco (5) veces de faltas calificadas como de baja gravedad o reincidencias superiores a tres (3) veces en faltas calificadas como de mediana gravedad, origina la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte de la empresa;
6. En los casos de acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral, la empresa de manera confidencial, luego de escuchar en forma independiente tanto al denunciante como al denunciado, procurará un arreglo conciliatorio entre ambos que ponga fin a la situación. En igual forma, de manera individual programará a los involucrados en actividades pedagógicas o terapias de mejoramiento de las relaciones personales y laborales. Si con las medidas anteriores no es posible superar la situación, impondrá las sanciones disciplinarias a que haya lugar, incluida la terminación del contrato de trabajo, previo el procedimiento de descargos previsto en este Reglamento;
7. En los demás casos de incumplimiento o infracción por parte del trabajador de sus

obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, cuando no haya lugar a terminación del contrato, podrá ser suspendido en su trabajo por un término de ocho (8) días por la primera vez y hasta dos (2) meses en caso de reincidencia; y

8. Cuando el trabajador dentro de un mismo año contado a partir de la primera falta haya incurrido en tres (3) o más sanciones disciplinarias, cualquiera que sea la causa de éstas, se considera que existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 1. Se tendrá como no válida la sanción que pretermita este procedimiento.

Parágrafo 2. No pondrán imponerse a los trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en los contratos individuales, o colectivos de trabajo, en los fallos arbitrales o en la Ley.

Parágrafo 3. Se tendrá como días calendarios al momento de interponer la sanción de suspensión del contrato de trabajo.

Parágrafo 4: El trabajador podrá dentro de los (3) tres días calendarios siguientes a la sanción interpuesta, presentar recurso de apelación debidamente sustentado, el cual será resuelto por el superior jerárquico de quien interpuso la sanción.

Artículo 60. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

Artículo 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (Artículo 115 C.S.T.).

Artículo 62. Atenuantes: Para la graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuenta como atenuantes de la falta cometida por el trabajador, su buena conducta anterior; que comunique la falta a sus superiores antes que la empresa tenga conocimiento por otros medios; el hecho que en la hoja de vida no aparezcan faltas cometidas en los últimos doce (12) meses; y que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses.

Artículo 63. Descargos: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.

Parágrafo: Toda actuación disciplinaria estará precedida de un debido proceso, para lo cual se dará aplicación a: el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, el principio de publicidad, el derecho de defensa, presunción de inocencia, Principio de imparcialidad, principio de non bis in ídem y el principio de cosa juzgada.

Artículo 64. Retorno al trabajo: El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse a su sitio de trabajo el día inmediatamente siguiente a la fecha en que termina la sanción y que corresponda a su turno de trabajo.

Artículo 65. Cartas de prevención o llamadas de atención: La aplicación de las sanciones de que trata este Capítulo se entiende sin perjuicio de que la empresa pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención o de llamada de atención, en los casos en que lo estime conveniente.

CAPÍTULO XIV

Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo 66. Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la empresa el cargo de su inmediato superior de acuerdo con el orden Jerárquico establecido en la empresa, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 67. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse. El trabajador siempre podrá

acudir al comité de Ética para presentar sus reclamos en caso que aplique.

CAPÍTULO XV
Mecanismos de prevención del acoso laboral
y procedimiento interno de solución
(Ley 1010 de 2006)

Artículo 68. Definición y Objeto. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que la presente definición únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en el ámbito de las relaciones de carácter laboral entre un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

Artículo 69. Modalidades de acoso laboral

1. Maltrato laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito, de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral

Asignación de funciones con menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 70. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa tienen por objeto la sensibilización en los funcionarios, la conformación del buen ambiente en la sociedad y la oportuna prevención de las conductas definidas como acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y demás normas que con tal fin se establezcan.

Artículo 71. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación

preventiva sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- 2) La empresa, previo análisis, establecerá los espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- 3) La empresa implementará actividades, con la participación de los trabajadores, a través de un buzón electrónico diseñado con esta finalidad, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente, acorde con las políticas institucionales.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Informar sobre conductas específicas que pudieren configurar el acoso laboral u otros hostigamientos al interior de la empresa, y que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Parágrafo: Quien utilice las modalidades mencionadas en el presente numeral deberá identificarse plenamente con nombre, cargo y código.

- 4) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 72. Procedimiento interno contra el acoso laboral. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.** La empresa podrá, de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

La empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento adoptara la empresa, incluyéndose en la respectiva convocatoria de elección.

2. **La empresa tendrá por lo menos un (1) comité de convivencia laboral,** pero podrá voluntariamente integrar comités de convivencia laboral, de acuerdo con su organización interna (Resolución 1356 de 2012. Ministerio de Trabajo), por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.
3. **Período del Comité de Convivencia Laboral.** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
4. **Funciones.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
5. **Presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - c. Tramitar ante la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 - d. Gestionar ante la alta gerencia de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
6. **Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Enviar por medio físico o electrónico, a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 - d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 - g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
 - h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 - i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta gerencia de la empresa.
7. **Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus

integrantes.

8. **Recursos para el funcionamiento del Comité.** La empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
9. **Responsabilidad de los empleadores.** La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Artículo 73. Término para la queja. Para efectos de la formulación de la queja de acoso laboral en la empresa, ésta deberá interponerse dentro de los ocho (8) días siguientes a la ocurrencia del último hecho que se presume corresponde a una conducta de acoso laboral y el afectado debe acreditar el supuesto acoso laboral por cualquier medio probatorio reconocido en la ley (declaración de parte, testimonio, documentos, etc.)

CAPITULO XVI

TELETRABAJO

(Ley 1221 de Julio 16 de 2008, Decreto 0884 del 30 de abril de 2012)

Artículo 74. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa de conformidad a Ley 1221 de julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012

Artículo 75. Definiciones:

- **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **TELETRABAJADOR.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 76 Condiciones de acceso al programa de teletrabajo: Los trabajadores Podrán solicitar su inclusión al programa de Teletrabajo en caso que se cumplan las siguientes condiciones:

1. La permanencia mínima previa de un año en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa establecido por Capital Humano Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
3. Haber superado el proceso de evaluación de competencias que determinen la capacidad técnica, de liderazgo, autodirección y disciplina que permitan determinar que el trabajador es apto para el modelo.
4. No haber tenido sanciones disciplinarias de ningún tipo.
5. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
6. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.
7. Ejercer un cargo del cual se permita la realización de teletrabajo por sus condiciones o el

servicio prestado.

Artículo 77. FORMALIZACION: una vez autorizado la modalidad de trabajo, las partes deberán suscribir un documento u otro si al contrato laboral en donde se pacten las condiciones del servicio en especial las siguientes:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Artículo 78. Los trabajadores y tele trabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

Artículo 79. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo. La cual puede ser suministrada por el empleador o por el teletrabajador según acuerdo entre las partes.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

Artículo 80. A continuación se listan los compromisos y/u obligaciones de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas.
2. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
3. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
5. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

Artículo 81. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales: Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo,

para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de

- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la

Parágrafo: Obligaciones y responsabilidades especiales de la empresa

. Son responsabilidades de la empresa:

- La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

CAPÍTULO XVII

Prestaciones sociales, deducciones y retenciones del salario

Artículo 82. Prestaciones sociales: La empresa reconocerá y pagará las prestaciones sociales establecidas o que establezca a su cargo la legislación del trabajo.

Artículo 83. Beneficios laborales: Las concesiones que La empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no constituyen salario ni establecerán precedentes para otorgarlas a otros.

Artículo 84. Prestaciones extralegales: Las prestaciones de carácter extralegal que la empresa conceda a sus trabajadores, sólo tendrán la vigencia que ella misma determine.

Artículo 85. Deducciones y retenciones de salario: La empresa podrá hacer deducciones o retenciones del salario del trabajador en los casos y con las formalidades que prescriba la Ley.

CAPÍTULO XVIII

Publicación y vigencia del Reglamento

Artículo 86. Publicación y vigencia: El presente Reglamento de Trabajo debe ser publicado en la cartelera de la empresa e informarse a los trabajadores sobre su contenido mediante circular interna, fecha a partir de la cual entrará en aplicación este Reglamento.

Transcurridos quince días desde la publicación en cartelera de la empresa, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los trabajadores o la organización sindical, si hubiera lugar, el Reglamento de Trabajo se fijará en dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de

ellos.

Artículo 87. Modificaciones al Reglamento: El empleador publicará en cartelera de la empresa las modificaciones al presente Reglamento, en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dichas modificaciones al reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

Los trabajadores podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen la ley establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XVIII

Disposiciones finales

Artículo 88. Cláusulas ineficaces: No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador, en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Marcela Londoño
Representante Legal

CONTROL DE CAMBIOS		
No	DESCRIPCIÓN DE CAMBIO	FECHA
1	Inclusión de Resolución 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.	Julio 31 2012
2	Modificación horaria de trabajo para pedir solicitar permiso trabajo suplementario	Marzo 19 2014
3	Se modifican los artículos 48, 51 y 62	Julio 16 de 2015
4	Se modifican los artículos 51,52,57,58,59,67, se incluye el capítulo IV sobre principios corporativos, y el capítulo XVI sobre Teletrabajo	Junio 29 de 2017
5	Se modifican los artículos 8, 10, 23, 51, 57, 58, 59, 10	Febrero 25 de 2019
6	Modificación horaria de trabajo Artículo 2 ley 1846 de 2017.	Febrero 25 de 2019