



040002127744

Medinas

0400



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**
1569132 1659815
0181

0431CFIJO_1AEFI

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DE CELEBRACIÓN: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO (1).
CARGO: OPERADOR DE SÚRTIDO J180-TF-IN-1A
SALARIO: \$ 769500 / MES **PERÍODO DE PAGO:** 16 al 31-1 al 15
FECHA DE INICIACIÓN: 23/09/2019 **FECHA DE TERMINACIÓN:** 22/12/2019
TRABAJADOR: ODAIR ESCUDERO AVALO
DOMICILIO: CARRERA 25BB # 55 - 08
CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1038336543 **DE:** SIN DEFINIR

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 realizará 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



ODAIR ESCUDERO AVALO
EL TRABAJADOR
c.c. 1038336543 de SIN DEFINIR