Señores,
JUZGADO SEXTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN
j06mpclmed@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Proceso:	ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA.
Demandante:	ODAIR ESCUDERO AVALO
Demandado:	EFICACIA S.A.S.
Radicación:	05-001-41-05-006-2024-00180-00.

Referencia: CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA, mayor de edad, vecino de Cali, identificado con la cédula de Ciudadanía No. 19.395.114 expedida en Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116. del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en calidad de apoderado judicial de **EFICACIA S.A.S.,** conforme al poder especial que se aporta en el presente escrito, manifiesto que, encontrándome dentro del término legal, procedo a contestar la demanda impetrada por el señor ODAIR ESCUDERO AVALO en contra de EFICACIA S.A.S., en los siguientes términos:

CAPÍTULO I
FRENTE A LOS HECHOS DE LA DEMANDA

AL HECHO PRIMERO: El presente numeral contiene varias afirmaciones las cuales contestaré así:

- **NO ES CIERTO,** como se encuentra redactado, si bien entre el señor ODAIR ESCUDERO AVALO suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con EFICACIA S.A.S., el mismo tuvo fecha de iniciación del 23/09/2019 y NO del 21/09/2019 como mal lo afirma el demandante.

- **NO ES CIERTO**, que EFICACIA S.A.S. se dedique a la prestación de servicio de venta de productos, ya que, de conformidad con el objeto social de la sociedad aquella se dedica:

  "La sociedad, debidamente organizado y constituida, por sus propios medios y en su calidad de contratista independiente, y por ende con autonomía técnica, financiera y directiva, ofrecerá la prestación de servicios especializados en publicidad, mercadeo, promoción, investigación, estrategia, apoyo, atención y servicio al cliente, cadena de abastecimiento, evacuación de productos, servicios tecnológicos, y otros procesos similares o conexos, así como la prestación de servicios especializados en selección y reclutamiento de personal, gestión humana, capacitación y manejo de nómina, todo esto apalancado en el uso de tecnología de punta y buscando generar productividad y competitividad en la cadena de valor de sus clientes."

- **NO ES CIERTO**, que el actor devengara un salario de $1.550.000, toda vez que, su último salario base era de $1.250.000, debiéndose precisar que su salario total era variable.

- **ES CIERTO**, el señor ODAIR fue contratado para el cargo de OPERADOR DE SURTIDO y su contrato de trabajo fue terminado por justa causa el 02/11/2023

- **NO ES CIERTO** que al actor se le cancelara un bono de transporte en motocicleta, ya que, lo que se le cancelaba era un Auxilio de mantenimiento de moto.

AL HECHO SEGUNDO: NO ES CIERTO, como se redacta, si bien el demandante prestaba sus servicios en el punto Merkalider, NO lo es que las funciones sean solo las detalladas, pues de acuerdo con el perfil del cargo, las funciones que debía desempeñar el señor ODAIR además de las relatadas eran:

Descripción ampliada de la función	Frecuencia
Realizar el inventario y rotación adecuado de los productos.	Diaria
Impulsar el producto que le sea asignados.	Diaria
Visibilizar el producto y precios para suministrar información clara a los clientes.	Diaria
Dar a conocer las ofertas de los productos.	Diaria
Realizar seguimiento al producto para verificar el cierre de la venta.	Diaria
Revisar que en el lineal se encuentren surtidos los productos a impulsar	Diaria
Registrar en planillar los productos que son entregados a los clientes para su consumo.	Diaria
Asegurar un óptimo manejo y conocimiento del portafolio de productos.	Diaria
Contribuir al logro de los objetivos establecidos en unidades y pesos, en los puntos de ventas asignados.	Diaria
Mantener el punto de venta ordenado e informar a la mercaderista de los agotados, surtir los lineales y revisar que los espacios negociados se mentengan.	Diaria
Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.	Diario
Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	Diaria
PROCURAR EL CUIDADO INTEGRAL DE SU SALUD.	Diaria
Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Diaria
Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	Diaria
Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	Diaria
Ejecución de punto de venta. Oportunidad de negociar espacios adicionales.	Diaria
Captura de información. SGI y MC1 (Encuestas Cliente)	Diario
Cumplimiento de básicos: Rotación, marcación de los productos, surtido de los lineales, manejo de inventario.	Diario
Degustaciones, promoción de las caraterísticas del producto, campañas especiales. Speach del producto y abordaje	Diario

AL HECHO TERCERO: NO ES CIERTO, como se relata, toda vez que, el señor ODAIR en los últimos meses del contrato laboral presentó incumplimientos en sus obligaciones contractuales, lo que ocasionó finalmente la terminación de la relación laboral por justa causa.

AL HECHO CUARTO: NO ES CIERTO, como se encuentra redactado, el señor ODAIR una vez regresó de vacaciones, se le asignó el punto de venta Merkalider, el cual como Operador de Surtido debía estar pendiente de la rotación de productos y verificar sus fechas de vencimiento, el compañero le entregó el punto de venta, sin embargo, el señor ODAIR omitió realizar con diligencia sus funciones y no revisó la fecha de vencimiento de los productos, función que se debe realizar diariamente de acuerdo con las funciones de su cargo, por otro lado, el extrabajador admitió sus faltas en diligencia de descargos celebrada el día 01/11/2023:

> "*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*." (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

Adicionalmente añadió:

"Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.

*Trabajador: **No, la verdad lo hice ya muy tarde**, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA"* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

AL HECHO QUINTO: NO ES CIERTO, el señor ODAIR indicó en diligencia de descargos que su compañero al entregar el punto de venta SI le informó de productos con fecha corta de vencimiento, por otro lado, el mismo extrabajador admitió que fue su error por no revisar la fecha de vencimiento de lo que se le entregó, lo que verifica el incumplimiento a las funciones encomendadas.

AL HECHO SEXTO: Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

- En lo referente a que la señora PAULA CASTAÑEDA es de la empresa EFICACIA, **NO ES CIERTO**, pues aquella no hace parte de la estructura de mi representada, sino que es la vendedora de la empresa cliente de alimentos cárnicos.

- **NO ME CONSTA** que la señora Paula Castañeda no haya aplicado el descuento aludido, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

AL HECHO SÉPTIMO: NO ES CIERTO, el señor ODAIR indicó en diligencia de descargos que su compañero al entregar el punto de venta si le informó de productos con fecha corta de vencimiento, por otro lado, el mismo extrabajador admitió que fue su error por no revisar lo que se le entregó, lo que verifica el incumplimiento a las funciones encomendadas.

AL HECHO OCTAVO: NO ME CONSTA que se haya exagerado en la venta desde la funcionaria, ni que aquella no haya hecho nada asignando descuento, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

AL HECHO NOVENO: NO ME CONSTA que transcurridos 8 días el demandante se percató de los combos que estaban a punto de vencer, ni demás circunstancias relatadas, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

No obstante, es menester precisar que, el actor en el numeral 5 de los hechos, indica *"no revisé la cava de dicho punto de venta, porque normalmente eso se realiza al tercer día de que le entregan a uno"*, es decir, que de conformidad con la confesión realizada en el presente hecho, solo pasados 8 días el ex trabajador revisa las fechas de vencimiento, cuando debió hacerlo según su propio dicho al menos el tercer día desde la entrega del punto, lo que evidencia el incumplimiento a sus funciones y obligaciones contractuales.

AL HECHO DÉCIMO: Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

- **NO ME CONSTA** lo relatado sobre la señora PAULA CASTAÑEDA ni que aquella no haya aplicado el referido descuento, ni realizada gestión, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

- Sobre la queja, **NO ES CIERTO,** como se encuentra redactado, pues la comercial del punto de venta Merkalider, informó que el operador no comunicó oportunamente la baja de rotación de los combos, ante ello, y siguiendo el debido proceso, EFICACIA S.A.S como empleador,

citó a descargos al señor ODAIR, lo escuchó en diligencia otorgando su derecho a la defensa, frente a lo cual el ex trabajador aceptó que cometió un error, que no revisó las fechas de vencimiento de los combos cuando le entregaron el punto y que ello fue su culpa, de esta forma y al evidenciarse el incumplimiento a sus obligaciones contractuales y al cometer faltas graves conforme al Reglamento de Trabajo, la consecuencia fue la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

AL HECHO DÉCIMO PRIMERO: ES CIERTO, la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 02/11/2023 refiere lo descrito en el presente numeral.

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

- **NO ES CIERTO,** que exista contradicción, comoquiera que, el hecho de que el punto de venta registre un promedio de ventas altas, ello no tiene incidencia en las faltas cometidas por el señor ODAIR, quien, en diligencia de descargos, aceptó que cometió un error y que no revisar las fechas de vencimiento de los combos fue su culpa, lo que evidencia que dicho incumplimiento contrajo una mala rotación de producto.

- **NO ME CONSTA** lo relatado sobre la señora PAULA CASTAÑEDA sobre el descuento del 15%, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

AL HECHO DÉCIMO TERCERO: Este hecho contiene varias afirmaciones las cuales procederé a contestar así:

- **ES CIERTO,** el señor ODAIR tuvo un llamado de atención por la baja rotación del producto Nuggets que se encontraron con fecha corta cuando el extrabajador se encontraba gozando de sus vacaciones, sin embargo, como la falla fue también del supernumerario que recibió la ruta, EFICACIA S.A.S decidió realizar un llamado de atención verbal.

- **NO ME CONSTA** las circunstancias narradas por el actor en cuanto al motivo de la no rotación de los Nuggets, por ser un hecho ajeno a mi representada, por lo que debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

AL HECHO DÉCIMO CUARTO: NO ES CIERTO, que el fundamento jurídico y la tipicidad de las faltas cometidas por el señor ODAIR estén erróneas, toda vez que, en diligencia de descargos celebrada el 01/11/2023, se acreditó que el extrabajador cometió faltas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo, cuya consecuencia aun cuando incurriera por primera vez en alguna de ellas, era la terminación del contrato como se evidencia:

> **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:

AL HECHO DÉCIMO QUINTO: NO ME CONSTA, pues no constituye un hecho, ya que no relaciona aspectos fácticos del presente litigio, sino que se trata de la transcripción del artículo 62 del CST y de los artículos 51, 52 y 57 del Reglamento Interno de Trabajo de EFICACIA S.A.S.

AL HECHO DÉCIMO SEXTO: NO ES CIERTO, EFICACIA S.A.S realizó un análisis de los hechos narrados en la citación, de los argumentos expuestos por el trabajador en la diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023 y finalmente se logró acreditar que el señor ODAIR incurrió en faltas graves, pues el extrabajador admitió que cometió un error, que no revisar las fechas de vencimiento

de los combos fue su culpa y que informó de manera tardía sobre la novedad, como se evidencia:

> "*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha, **si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié** y mi compañero no estoy diciendo culpa de él, **porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando**, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*." (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

Adicionalmente añadió:

> *"Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*
>
> *Trabajador: **No, la verdad lo hice ya muy tarde**, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA"* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

Por lo anterior, y al aceptar el incumplimiento a sus deberes y obligaciones contractuales, se comprueba que cometió faltas calificadas como graves en el RIT de EFICACIA S.A.S. vigente para la fecha de la terminación y de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del CST constituye una justa causa para dar por terminado el contrato laboral.

AL HECHO DÉCIMO SÉPTIMO: NO ES CIERTO, que el señor ODAIR no incurriera en una falta grave, ni que se presuma una supuesta mala fe, toda vez que, en la diligencia de descargos realizada el 01/11/2023 el extrabajador admitió su incumplimiento contractual, acreditándose la vulneración al reglamento interno de trabajo y la incurrencia en faltas calificadas como graves. Por otro lado, el señor ODAIR como OPERARDOR DE SURTIDO debía estar pendiente de la rotación y revisar las fechas de vencimiento de los productos, por lo que, era su obligación una vez su compañero entregó el punto, la revisión de los combos, como lo estipulan sus funciones.

AL HECHO DÉCIMO OCTAVO: NO ME CONSTA, pues no constituye un hecho, toda vez que, no relaciona elementos fácticos entorno al presente litigio, sino que transcribe el artículo 109 del CST.

AL HECHO DÉCIMO NOVENO: NO ME CONSTA, pues no constituye un hecho, toda vez que, no relaciona elementos fácticos entorno al presente litigio, sino que transcribe el artículo 83 de la Constitución Política.

AL HECHO VIGESIMO: NO ME CONSTA por cuanto NO ES UN HECHO, lo expresado en el presente numeral, ya que obedece a una apreciación subjetiva sobre la confianza depositada en las personas, la cual resulta inviable calificar afirmativa o negativamente, motivo por el cual, esto debe ser probado por la parte interesada en el momento oportuno de conformidad con artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por analogía y por disposición expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Aunado a lo anterior, **NO ES CIERTO**, que al señor ODAIR se le haya terminado el contrato de trabajo, por considerar que "confiar en las demás personas" constituya una falta grave, toda vez que, en la diligencia de descargos realizada el 01/11/2023 el ex trabajador admitió su incumplimiento contractual, ello es que cometió un error, que no revisar las fechas de vencimiento de los combos fue su culpa y que informó tarde sobre la novedad, acreditándose la vulneración al reglamento interno de trabajo y la incurrencia en faltas calificadas como graves.

AL HECHO VIGESIMO PRIMERO: NO ES CIERTO, como se encuentra redactado, si bien el señor ODAIR acudió ante el Ministerio del Trabajo a fin de llevar a cabo una conciliación con EFICACIA S.A.S., lo cierto es que, mi representada por medio del abogado BRYAM MONSALVE JARAMILO,

apoderado de EFICACIA S.A.S. remitió un correo electrónico al Inspector del Trabajo a cargo, indicando que no era posible su comparecencia y precisó en la misma misiva que no se contaba con ánimo conciliatorio, como se pasa a evidenciar:

Bryam Monsalve Jaramillo

De:	Bryam Monsalve Jaramillo
Enviado el:	lunes, 22 de abril de 2024 4:09 p. m.
Para:	jmadrigal@mintrabajo.gov.co
Asunto:	AUDIENCIA CONCILIACIÓN IS//500145394-42463 ODAIR ESCUDERO AVALO - EFICACIA S.A.
Datos adjuntos:	Camara de Comercio Eficacia Abr 2024.pdf

BRYAM MONSALVE JARAMILLO, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en calidad de Apoderado de la empresa denominada EFICACIA S.A., sociedad debidamente constituida identificada con NIT No. 800137960 -7 , de acuerdo a certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de la Ciudad de Cali, me permito informar que no me es posible asistir a la diligencia en la fecha y hora citada, es decir mañana 23 de abril de 2024 a las 11 a.m., toda vez que me encuentro fuera de la ciudad por motivos laborales, pero buscando la celeridad de los procesos, y con pleno conocimiento del sentido de la audiencia y los motivos por los cuales el citante ha llamado a este espacio, me permito indicar en nombre de EFICACIA S.A.S., que no tenemos ánimo conciliatorio, considerando que la terminación del contrato de trabajo se ajusta a los preceptos legales y constitucionales que deben ser observados en este caso.

Adjunto certificado de Existencia y Representación Legal.

Feliz dia.

FRENTE A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Me opongo a la totalidad de las pretensiones de la demanda en contra de EFICACIA S.A.S. 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.S. se ha ceñido a lo estrictamente establecido en la Ley, atendiendo siempre a los parámetros determinados por esta. En segundo lugar, porque el 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.S, se realizaron todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso del ex trabajador y que luego de analizar las faltas cometidas por el mismo, se logró acreditar que había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte del señor ODAIR ESCUDERO AVALO, en la diligencia de descargos del día 01 de noviembre de 2023.

Por lo anterior, no hallando razón en lo pretendido por el 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 del actor en su totalidad.

Finalmente, para una mayor precisión respecto de mi oposición a los requerimientos elevados en el petitum demandatorio, procedo a pronunciarme frente a cada una de ellas en forma individual de la siguiente manera:

FRENTE A LA PRETENSIÓN PRIMERA: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad por las siguientes razones: (i) la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR ESCUDERO AVALO se ejecutó bajo los lineamientos legalmente establecidos y con estricto apego a las normas constitucionales y legales aplicables al caso, (ii) en el margen del proceso disciplinario adelantado contra el señor ODAIR ESCUDERO AVALO el día 01 de noviembre de 2023, 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, (iii) en diligencia de descargos el extrabajador admitió no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, es decir, incumplimiento de obligaciones contractuales y, (iv) por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo del actor se dio ante la comisión de faltas graves establecidas como causales de terminación en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

FRENTE A LA PRETENSIÓN SEGUNDA: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad por las siguientes razones: (i) la terminación

del contrato de trabajo del señor ODAIR ESCUDERO AVALO se ejecutó bajo los lineamientos legalmente establecidos y con estricto apego a las normas constitucionales y legales aplicables al caso, (ii) en el margen del proceso disciplinario adelantado contra el señor ODAIR ESCUDERO AVALO el día 01 de noviembre de 2023, 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, (iii) en diligencia de descargos el extrabajador admitió no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, es decir, incumplimiento de obligaciones contractuales y, (iv) por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo del actor se dio ante la comisión de faltas graves establecidas como causales de terminación en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

FRENTE A LA PRETENSIÓN TERCERA: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad, pues se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. realizó todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso del ex trabajador, y que luego de analizar las faltas cometidas por el mismo, se logró acreditar que había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte del señor ODAIR ESCUDERO AVALO, por lo que, la terminación del contrato laboral del demandante fue fundado en una justa causa, de manera que, por sustracción de materia, no hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización de ley.

FRENTE A LA PRETENSIÓN CUARTA: **ME OPONGO** a la prosperidad de esta pretensión por cuanto no hay lugar a declaración de derecho alguno a favor del demandante en contra de mi representada, en uso de las facultades ultra y extra petita que posee el juez laboral.

FRENTE A LA PRETENSIÓN QUINTA: **ME OPONGO**, rotundamente a la presente pretensión, toda vez que, la misma no tiene vocación de prosperidad, pues se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. realizó todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar el debido proceso del ex trabajador, y que luego de analizar las faltas cometidas por el mismo, se logró acreditar que había incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, acciones y omisiones que incluso fueron aceptadas por parte del señor ODAIR ESCUDERO AVALO, por lo que, la terminación del contrato laboral del 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 del actor y mucho menos, que el mismo sea indexado.

FRENTE A LA PRETENSIÓN SEXTA: ME OPONGO a que se erija la presente e inviable pretensión del reconocimiento de costas y agencias en derecho, toda vez que el litigio suscitado, no se presenta por culpa de mi representada, resultando un despropósito la pretensión aquí incoada, toda vez que al no encontrar fundamentos jurídicos ni fácticos para endilgarle obligación alguna a la demandada, de ninguna manera puede pretenderse con éxito que prospere una condena adicional por los conceptos solicitados.

CAPÍTULO II
EXCEPCIONES DE FONDO

1. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO A CARGO DE LA EMPRESA EFICACIA S.A.S. POR CUANTO LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SE FUNDÓ EN UNA JUSTA CAUSA

Fundamento la presente excepción en el hecho de que, el demandante temerariamente endilga a la empresa EFICACIA S.A.S., una responsabilidad y obligación sin fundamento alguno, al respecto es preciso indicar que, el contrato de trabajo se termina por parte del empleador por justa causa cuando se configuran alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del CST, en el caso marras de conformidad con el procedimiento disciplinario llevado a cabo por parte de EFICACIA S.A.S en contra del señor ODAIR ESCUDERO, se logró determinar que se configuró la causal número 6 del referenciado artículo, esto es, incurrió en faltas graves calificadas en el reglamento de trabajo. De conformidad con lo relatado por el actor en su libelo demandatorio, sus pretensiones van encaminadas a que se condene a EFICACIA S.A.S. a la indemnización por despido sin justa causa, proscripción totalmente desbordada a la realidad, como quiera que el señor ODAIR, mientras se encontraba vinculado con la empresa que represento, incurrió en acciones u omisiones calificadas

como faltas graves, y que dieron como resultado el despido fundado por parte del empleador, mismas que fueron admitidas por el extrabajador en diligencia de descargos del 01/11/2023.

Al respecto de las causas que dieron lugar a la terminación del contrato laboral del actor, es necesario traer a colación los artículos 51, 52 y 57 del Reglamento Interno de Trabajo, que prescriben:

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;*

8. *Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;*

17. *Ser verídico en todo caso*

31. *Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.*

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

28. *lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.*

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:

9. *Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.*
10. *Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.*
14. *Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.*
23. *La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.*
28. *Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.*

A su turno el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del 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."*** *(Subrayas y negrillas, fuera del texto original).*

De conformidad con los textos en cita, es necesario informarle al Despacho, que el señor ODAIR ESCUDERO incumplió sus obligaciones contractuales, comoquiera que, no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, al respecto, en diligencia de descargos celebrada el 01 de noviembre de 2023 el extrabajador admitió sus faltas de la siguiente manera:

"*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*." (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

Adicionalmente añadió:

"Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.

Trabajador: ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA"* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

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."

Conforme con la diligencia de descargos y la admisión por parte del extrabajador, se logró determinar que incurrió en varias faltas graves completadas en el RIT como lo son: (i) Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información, (ii) incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez y (iii) Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.[1]

Así las cosas, se concluye que hay una inexistencia de obligación a cargo de EFICACIA S.A.S. y un evidente cobro de lo no debido por parte del señor ODAIR, toda vez que, se encuentra acreditado que se configuró la justa causa consagrada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, es decir que, la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR se debió a la comisión de faltas graves consagradas en el RIT, mismas que fueron admitidas por el extrabajador en la diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023, así entonces, no hay lugar a la imposición de condenas en contra de mi representada, ya que la obligación que pretende endilgarle la parte actora no existe.

2. RESPETO Y CUMPLIMIENTO AL DEBIDO PROCESO POR PARTE DE EFICACIA S.A.S. EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA DEL SEÑOR ODAIR ESCUDERO

[1] Artículo 57 numerales 9, 10 y 28 del RIT de EFICACIA S.A.S.

Se propone la presente excepción en atención a que, EFICACIA S.A.S. en cumplimiento a los derechos fundamentales al debido proceso y de defensa realizó todas las actuaciones pertinentes y conducentes, para garantizar los mismos al señor ODAIR ESCUDERO, de conformidad con la normatividad vigente y jurisprudencia de la Corte Constitucional. Al respecto es menester indicar que, al actor se le entregó la comunicación formal sobre la citación, en la cual se indicaban los puntos sobre los cuales se le realizaba dicha actuación, se le escuchó en diligencia de descargos oportunidad que tuvo para ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Sobre lo citados derechos y su relación con la terminación del contrato de trabajo, la Corte Constitucional en sentencia SU 449 de 2020 precisó:

> *"En el campo de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al debido proceso puede verse afectado cuando, para activar alguna de las causales previstas en la ley, se impone el deber de agotar un determinado procedimiento previo, ya sea que este se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico (como ocurre con el trámite del Decreto 1373 de 1966 para accionar la causal de deficiente rendimiento en el trabajo), o por la consagración voluntaria de las partes, a través del reglamento interno, la convención o pacto colectivo, el laudo arbitral o el contrato individual.*
>
> *(…)*
>
> *En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la defensa se exterioriza cuando, por ejemplo, en virtud de la causal prevista en el numeral 3°, la Corte introdujo la necesidad de que, para efectos de su aplicación (sentencia C-299 de 1998), "(…) es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del* ***derecho de defensa****"*

La Corte Constitucional en la referenciada sentencia, determinó los pasos para llevar a cabo un proceso disciplinario en garantía al debido proceso así: "*(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 y, (v) Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación."*

Aunado a ello, el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo estableció un procedimiento para llevar a cabo los procesos disciplinarios así:

> *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*

Conforme con el procedimiento establecido tanto por la jurisprudencia como por el RIT, se pone de presente que EFICACIA S.A.S. en cumplimiento de lo preceptuado, desarrolló el siguiente trámite:

- El 31 de octubre de 2023, a través de comunicación formal se citó al señor ODAIR a diligencia de descargos para el 01 de noviembre de 2023.

- En la citación, se le informó sobre los hechos los cuales versaría la diligencia de descargos.

- El 01 de noviembre de 2023, se realizó diligencia de descargos que manera virtual, en la que la señora Rosa Liliana Mora asesora jurídica de EFICACIA S.A.S. le informó al extrabajador (i) en qué consistía la diligencia de descargos, (i) sobre el proceso disciplinario y sus posibles consecuencias, (iii) sobre los derechos de defensa y debido proceso a que tenía derecho y, (iv) le pone nuevamente en conocimiento los hechos que dieron lugar a la diligencia de descargos.

- Posteriormente, el señor Odair Escudero se le permitió contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.

- Una vez comprobado los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, decide dar por terminada la relación laboral que tenía con el señor ODAIR ESCUDERO, decisión que fue se le notificó al actor el 02/11/2023.

De acuerdo con lo expuesto, se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. garantizó al señor ODAIR su derecho al debido proceso cuando entregó formalmente de forma previa la citación a la diligencia de descargos con relación de los hechos que la fundamentaban, asimismo respecto al derecho de defensa, se precisa que en la diligencia llevaba a cabo el 01/11/2023, se le escuchó al extrabajador y tuvo la oportunidad de dar sus argumentos respecto de los hechos que fundaron la misma.

Ahora bien, respecto de las faltas graves prescritas en el reglamento interno de trabajo la Corte Constitucional ha precisado que *"el ejercicio de la facultad disciplinaria que la ley le otorga al empleador, a través del reglamento interno de trabajo, se reduce a permitirle "(…) consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que [conduzca a] mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa"*[2]

Al respecto es preciso indicar que, el señor ODAIR en diligencia de descargos llevada a cabo el 01 de noviembre de 2023, admitió expresamente que cometió un error, que no revisó las fechas de vencimiento de los combos cuando le fue entregado el puesto y que avisó de manera tardía la novedad, tal como se evidencia:

> "*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas, eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer*." (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)
>
> (…)
>
> *"Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.*
>
> *Trabajador:* ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA"* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

[2] SU 449 de 2020

Conforme con la libre versión rendida por el señor ODAIR, el empleador EFICACIA S.A.S. logró determinar que el extrabajador incurrió en varias faltas calificadas como graves en el RIT como, por ejemplo: (i) Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información, (ii) incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez y (iii) Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.[3]

De lo anterior, se pone en conocimiento que el artículo 57 del RIT el cual prescribe las faltas graves indica:

> **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:

Se concluye con lo expuesto que, EFICACIA S.A.S. cumplió con el debido proceso establecido en la jurisprudencia y en el RIT, en la terminación del contrato por justa causa del señor ODAIR ESCUDERO, encontrándose acreditado que (i) se le remitió de manera previa la citación al trabajador con los hechos que la fundamentaban, (ii) se le escuchó en diligencia de descargos el día 01/11/2023, en la cual expuso sus argumentos y ejerció su derecho a la defensa y, (iii) una vez analizados los hechos y argumentos expuestos por el señor ODAIR se comprobó que cometió faltas graves, que de acuerdo con el RIT su consecuencia es la terminación del contrato con justa causa conforme al numeral 6 del artículo 62 del CST. Así las cosas, la finalización del vínculo laboral de manera unilateral y por justa causa es completamente legal y eficaz.

3. 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, ello con sujeción a los derechos de defensa y debido proceso. En el caso marras, se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. cumplió con todas las garantías constitucionales y legales como empleador en la terminación unilateral y con justa causa del contrato laboral suscrito con el señor Odair Escudero.

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

[3] Artículo 57 numerales 9, 10 y 28 del RIT de EFICACIA S.A.S.

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.

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

- El 31 de octubre de 2023, a través de comunicación formal se citó al señor ODAIR a diligencia de descargos para el 01 de noviembre de 2023.

- En la citación, se le informó sobre los hechos los cuales versaría la diligencia de descargos.

- El 01 de noviembre de 2023, se realizó diligencia de descargos que manera virtual, en la que la señora Rosa Liliana Mora asesora jurídica de EFICACIA S.A.S. le informó al extrabajador (i) en qué consistía la diligencia de descargos, (i) sobre el proceso disciplinario y sus posibles consecuencias, (iii) sobre los derechos de defensa y debido proceso a que tenía derecho y, (iv) le pone nuevamente en conocimiento los hechos que dieron lugar a la diligencia de descargos.

- Posteriormente, el señor Odair Escudero se le permitió contradecir y ejercer el derecho a defensa sobre los ítems objeto de dicha diligencia.

- Una vez comprobado los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, decide dar por terminada la relación laboral que tenía con el señor ODAIR ESCUDERO, decisión que fue se le notificó al actor el 02/11/2023.

Una vez corroborados los hechos que dieron origen a la diligencia de descargos, esto es que, el señor ODAIR incumplió con sus obligaciones contractuales, se pudo constatar que la demandante incurrió en las siguientes faltas:

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;*

8. *Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;*

17. *Ser verídico en todo caso*

31. *Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.*

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

28. *lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.*

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:

9. Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.
14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.
28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.

Y finalmente, en concordancia con el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del 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."*** *(Subrayas y negrillas, fuera del texto original).*

Lo anterior, comoquiera que el señor ODAIR ESCUDERO en diligencia de descargos admitió expresamente que cometió un error, que no revisó las fechas de vencimiento de los combos cuando le fue entregado el puesto y que avisó de manera tardía la novedad, lo que acreditó que incurrió en faltas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo.

Así las cosas, queda debidamente acreditado que EFICACIA S.A.S. cumplió con el deber jurisprudencial establecido por la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020, esto es, garantizó el debido proceso y derecho a la defensa y contracción al señor Odair Escudero durante todo el proceso disciplinario, lo que finalmente conllevó a 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.

4. NADIE PUEDE ALEGAR A SU FAVOR SU PROPIA CULPA, ERROR O DOLO EN SU BENEFICIO- PRINCIPIO NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS

Esta pretensión se propone para demostrar que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre EFICACIA S.A.S. y el señor ODAIR ESCUDERO, se dio por acciones y omisiones cometidas por el extrabajador lo que conllevó al incumplimiento contractual de sus obligaciones, por lo que, ahora no puede alegar que su propia culpa, error o dolo para conseguir a su favor una indemnización por despido sin justa causa. En el caso marras, el demandante fue contratado en el cargo de Operador de Surtido el cual debía cumplir con funciones específicas entre ellas, la rotación adecuada de producto, realizar inventario y rotación adecuado de los productos, ante ello, mediante diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023, se acreditó que el extrabajador no comunicó de manera oportuna la baja rotación de combos de la marca RICA y devolvió 60 de estos productos del punto de venta Merkalider, al respecto, incumplimientos que fueron admitidos por el señor Odair.

Al respecto es menester ilustrar la admisión del incumplimiento realizada por el extrabajador en diligencia de descargos:

"*Yo cuando recibí eso, el punto de venta, el compañero me dijo que había bastante combo, más no me dijo que fecha,* ***si fue error mío no revisar, porque solo revisé los combos de Zenú porque él si me dijo de la corta fecha el del Zenú, me confié*** *y mi compañero no estoy diciendo culpa de él,* ***porque la verdad fue culpa mía por no haber revisado lo que me estaba entregando****, me confié de esos combos que eran fecha anterior, cuando la fecha del punto de venta ya estaba que eran 19 de octubre si no estoy mal, pues que estaba a punto que había muy poquito, fue que cuando me di cuenta cogí las canastas,*

eran 11 canastas de Rica y cada canasta trae 15 unidades cuando me di cuenta fue demasiado tarde y no había nada que hacer." (min 8:30 a 9:30 de la grabación de diligencia de descargos)

(…)

"Rosa Liliana: Usted comentó a tiempo esta situación, la comunicación con su líder o coordinador, fue asertiva, usted comunicó bien esta situación, en el tiempo establecido.

Trabajador: ***No, la verdad lo hice ya muy tarde****, incluso había muchas, si habían muchas cortas fechas, que eran las salchichas 450 la del perro también, saqué y me quedé impulsando también los combos de Zenú y en ese momento no me había percatado de los combos de RICA"* (min 9:46 a 10:23 de la grabación de diligencia de descargos)

Al respecto, se debe traer a colación que la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos a lo largo de su historia ha ratificado y aplicado la existencia del principio general del derecho de "NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS", en los siguientes términos:

"7.1. La Corte Constitucional ha mantenido una línea jurisprudencial respecto del aforismo "Nemo auditur propriam turpitudinem allegans", a través de la cual sostiene que el juez no puede amparar situaciones donde la vulneración de los derechos fundamentales del actor se deriva de una actuación negligente, dolosa o de mala fe. Cuando ello ocurre, es decir, que el particular o la autoridad pública pretende aprovecharse del propio error, dolo o culpa, se ha justificado la aplicación de este principio como una forma de impedir el acceso a ventajas indebidas o inmerecidas dentro del ordenamiento jurídico. Por lo que la persona está prima facie en la imposibilidad jurídica de obtener beneficios originados de su actuar doloso[89]. Según ese principio, una persona no es digna de ser oída ni menos pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable. Para la Corte, nadie puede presentarse a la justicia para pedir la protección de los derechos bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y los fines que persigue la misma norma[90].

7.2. Este principio no tiene una formulación explícita en el ordenamiento jurídico. No obstante lo anterior, la Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación[91].".

Por consiguiente, en virtud del principio general del derecho anteriormente indicado y aplicado por la Corte Constitucional no serían procedentes las pretensiones de la demanda, por cuanto ello sería cohonestar la falta en la que incurrió el extrabajador ante el incumplimiento de sus funciones y obligaciones contractuales.

Así las cosas, debe tener en consideración el despacho que el demandante fundamenta en el libelo introductor que EFICACIA S.A.S. debe responder por una indemnización por despido sin justa causa, sin embargo, conforme a lo expuesto y acreditado a lo largo de la presente contestación se tiene que el señor ODAIR ESCUDERO cometió faltas graves del RIT mismas que fueron admitidas en diligencia de descargos, por lo que, en virtud del principio general del derecho anteriormente indicado y aplicado por la Corte Constitucional debe absolverse a EFICACIA S.A.S de las pretensiones de la demanda, por cuanto ello sería cohonestar las faltas en la que incurrió el extrabajador.

5. BUENA FE.

Se propone esta excepción por cuanto mi representada ha actuado con buena fe, tanto en la celebración del contrato laboral del señor Odair Escudero, 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.

Al respecto, se deben traer a colación el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia que

establece:

> *Artículo 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la **buena fe**, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas. (negrilla fuera del texto)*

A su vez, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-544 de 1994 expuso:

> *"La buena fe ha sido, desde tiempos inmemoriales, uno de los principios fundamentales del derecho, ya se mire por su aspecto activo, como el deber de proceder con lealtad en nuestras relaciones jurídicas, o por el aspecto pasivo, como el derecho a esperar que los demás procedan en la misma forma.*
> *(..)*
>
> *En consecuencia, es una regla general que la buena fe se presume…"*

En esta medida, también se destaca que el 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.

Por lo anterior, solicito respetuosamente declarar probada esta excepción.

6. PRESCRIPCION

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 artículo 488 del CST, en concordancia con el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral y de la seguridad Social prescribe en 3 años y a su tenor literal reza:

> *"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:

> *"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

7. 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.

8. GENERICA O INNOMINADA

Si del examen de todos los hechos y el derecho que son de utilidad al caso concreto, encontrare cualquier otra excepción que trunque y conlleve al fracaso las pretensiones de la parte actora, le solicito de manera respetuosa, que declare probada tal excepción y desestime el petitum del demandante.

En virtud de lo expuesto, respetuosamente solicito al señor juez denegar la totalidad de pretensiones que contiene la demanda.

CAPITULO III
HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

En el caso de marras, el señor ODAIR ESCUDERO AVALO impetró demanda ordinaria laboral en contra de EFICACIA S.A.S pretendiendo que se declare que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin que mediara justa causa y como consecuencia se condene al pago de la indemnización de ley son su respectiva indexación.

Dentro de las pruebas allegadas al proceso, se evidencia que mi representada no tiene obligación alguna, toda vez que:

- Hay una inexistencia de obligación a cargo de EFICACIA S.A.S. y un evidente cobro de lo no debido por parte del señor ODAIR, toda vez que, se encuentra acreditado que se configuró la justa causa consagrada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, es decir que, la terminación del contrato de trabajo del señor ODAIR se debió a la comisión de faltas graves consagradas en el RIT, mismas que fueron admitidas por el extrabajador en la diligencia de descargos llevada a cabo el 01/11/2023, así entonces, no hay lugar a la imposición de condenas en contra de mi representada, ya que la obligación que pretende endilgarle la parte actora no existe.

- EFICACIA S.A.S. cumplió con el debido proceso establecido en la jurisprudencia y en el RIT, en la terminación del contrato por justa causa del señor ODAIR ESCUDERO, encontrándose acreditado que (i) se le remitió de manera previa la citación al trabajador con los hechos que la fundamentaban, (ii) se le escuchó en diligencia de descargos el día 01/11/2023, en la cual expuso sus argumentos y ejerció su derecho a la defensa y, (iii) una vez analizados los hechos y argumentos expuestos por el señor ODAIR se comprobó que cometió faltas graves, que de acuerdo con el RIT su consecuencia es la terminación del contrato con justa causa conforme al numeral 6 del artículo 62 del CST. Así las cosas, la finalización del vínculo laboral de manera unilateral y por justa causa es completamente legal y eficaz.

- Queda debidamente acreditado que EFICACIA S.A.S. cumplió con el deber jurisprudencial establecido por la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020, esto es, garantizó el debido proceso y derecho a la defensa y contracción al señor Odair Escudero durante todo el proceso disciplinario, lo que finalmente conllevó a 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.

- Debe tener en consideración el despacho que el demandante fundamenta en el libelo introductor que EFICACIA S.A.S. debe responder por una indemnización por despido sin justa causa, sin embargo, conforme a lo expuesto y acreditado a lo largo de la presente contestación se tiene que el señor ODAIR ESCUDERO cometió faltas graves del RIT mismas

que fueron admitidas en diligencia de descargos, por lo que, en virtud del principio general del derecho anteriormente indicado y aplicado por la Corte Constitucional debe absolverse a EFICACIA S.A.S de las pretensiones de la demanda, por cuanto ello sería cohonestar las faltas en la que incurrió el extrabajador.

- Se destaca que el 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.

- Tomando como base que en el presente proceso se pretende de indemnizaciones, las cuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 488 del CST, en concordancia con el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral y de la seguridad Social prescribe en 3 años.

- 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.

CAPÍTULO IV
FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundo mis argumentos en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y los artículos 62 numeral 6° y 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO V.
MEDIOS DE PRUEBA.

Solicito atentamente decretar y tener como pruebas las siguientes:

1. DOCUMENTALES

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

1. Copia del Contrato a término fijo inferior a un año, suscrito entre el señor ODAIR ESCUDERO AVALO y EFICACIA S.A.S.
2. Perfil del cargo
3. Reglamento Interno de Trabajo versión 2022, vigente para la fecha del despido.
4. Citación a diligencia de descargos de fecha 31/10/2023
5. Grabación de la diligencia de descargos realizada el 01/11/2023
6. Carta de terminación del contrato de trabajo de 02/11/2023
7. Constancia de correo electrónico remitido al Inspector de trabajo
8. Comprobante del pago de nómina- liquidación definitiva.
9. Comprobantes de nómina desde enero de 2022 hasta noviembre de 2023

2. INTERROGATORIO DE PARTE AL DEMANDANTE

- Ruego ordenar y hacer comparecer al señor ODAIR ESCUDERO AVALO para que en audiencia absuelva el interrogatorio que verbalmente o mediante cuestionario escrito le formularé sobre los hechos de la demanda.

3. TESTIMONIALES

Comedidamente solicito fijar fecha y hora para que se recepcione el testimonio de:

- La Dra. VALENTINA OROZCO ARCE, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.144.176.752 quién podrá citarse al correo electrónico valenorozcoarce@gmail.com y quien

funge como asesora externa de mi representada, con el objeto de que se pronuncie sobre los hechos en que se fundamentan las excepciones propuestas.

- El Dr. BRYAM MONSALVE JARAMILLO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.152.209.698, quien podrá citarse al correo electrónico bryan_monsalve@eficacia.com.co y quien funge como Legal Bussiner Partner de EFICACIA S.A.S., con el objeto de que se pronuncie sobre los hechos en que se fundamentan las excepciones propuestas.

CAPITULO VI.
ANEXOS.

1. Poder especial a mi conferido por parte de la compañía EFICACIA S.A.S.
2. Correo electrónico por medio del cual se me otorgó poder especial
3. Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de EFICACIA S.A.S.
4. Cédula de ciudadanía del suscrito apoderado.
5. Tarjeta profesional del suscrito apoderado.
6. Los documentos referenciados en el acápite de pruebas.

CAPITULO VII
NOTIFICACIONES.

- La parte demandante recibirá notificaciones en la dirección electrónica: odairescudero92@gmail.com

- El suscrito y mi representada en la secretaria de su despacho, en la Avenida 6ABis No.35N-100 Oficina 212 de la ciudad de Cali y a los correos electrónicos notificaciones@gha.com.co

Cordialmente,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA.
C.C. 19.395.114 de Bogotá D.C
T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.

040002127744

Medimas

0400

eficacia

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 SURTIDO 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 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, trasmitir, 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:

- Conocer y analizar las competencias de los empleados para contribuir al desarrollo de un plan de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- Entregarlos a terceros clientes
- Desarrollar estrategias y actividades de bienestar personal, familiar y mejoramiento de sus condiciones de vida.
- 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.
- 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.
- Suministrar a las autoridades información personal que éstas legítimamente soliciten.
- Gestionar incidentes de seguridad de la información que comprometan datos personales y/o puedan violar derechos de EFICACIA y/o de terceros.
- 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.
- Realizar campañas de salud ocupacional o no respecto de sus trabajadores y grupos familiares, cuando fuera el caso.
- Colaborar con las autoridades en la lucha contra la criminalidad de conformidad con las obligaciones que las leyes impongan.
- Tratar información del empleado con ocasión del relacionamiento de este con el fondo de empleados, bancos u otros terceros respectos de los cuales el empleado haya autorizado.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Comunicar información empresarial a través de los mecanismos dispuestos por EFICACIA.
- Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entes de control y vigilancia, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
- 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

Perfil de Cargo

Diligenciado por: URAZAN/RIVERA/ANDRES ALBERTO
Ciudad: SANTIAGO DE CALI
Cargo: ANALISTA PARAMETRIZACIÓN DE VINCULACIÓN
No. Cédula: 1130665948
Regional: Nacional

Fecha de Actualización: 19/04/2024
Datos suministrados por: Claudia Jimena Suarez Murillo
Cargo: Ejecutiva Operacional

Información del cliente *

Cliente: MONDELEZ COLOMBIA S A S **Codigo:** 0170

Identificación del cargo *

Cargo del cliente: MERCAIMPULSADORA
Cargo corporativo: MERCAIMPULSADORA **Codigo:** C051
Nivel de cargo: Operativos
El cargo requiere semillero: NO

Perfil del cargo

Complejidad del perfil: Medio **La complejidad del perfil está medida en términos de la rotación y los días de cubrimiento promedio de la vacante**

Objetivo del cargo: *

Apoyar la implementacion de las estrategias de exhibicion y ubicacion de los productos, asi como la implementacion de eventos de evacuacion asegurando la ejecucion de actividades enfocadas al impulso de los productos de Mondelez Colombia SAS, en los puntos de venta asignados.

Funciones del cargo *

Descripción ampliada de la función	Frecuencia
Realizar el inventario y rotación adecuado de los productos.	Diaria
Impulsar el producto que le sea asignados.	Diaria
Visibilizar el producto y precios para suministrar información clara a los clientes.	Diaria
Dar a conocer las ofertas de los productos.	Diaria
Realizar seguimiento al producto para verificar el cierre de la venta.	Diaria
Revisar que en el lineal se encuentren surtidos los productos a impulsar	Diaria
Registrar en planillar los productos que son entregados a los clientes para su consumo.	Diaria
Asegurar un óptimo manejo y conocimiento del portafolio de productos.	Diaria
Contribuir al logro de los objetivos establecidos en unidades y pesos, en los puntos de ventas asignados.	Diaria
Mantener el punto de venta ordenado e informar a la mercaderista de los agotados, surtir los lineales y revisar que los espacios negociados se mentengan.	Diaria

Funciones del cargo *

Descripción ampliada de la función	Frecuencia
Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.	Diario
Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	Diaria
PROCURAR EL CUIDADO INTEGRAL DE SU SALUD.	Diaria
Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Diaria
Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	Diaria
Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	Diaria
Ejecución de punto de venta. Oportunidad de negociar espacios adicionales.	Diaria
Captura de información. SGI y MC1 (Encuestas Cliente)	Diario
Cumplimiento de básicos: Rotación, marcación de los productos, surtido de los lineales, manejo de inventario.	Diario
Degustaciones, promoción de las caraterísticas del producto, campañas especiales. Speach del producto y abordaje	Diario

Requisitos Mínimos de Educación y Experiencia *

Nivel educativo	Educación	Semestre	Carácter	Situación
Bachillerato	Bachiller	0	Indispensable	Finalizado

Formación *

Nivel educativo	Educación	Semestre	Carácter	Situación

Diligencie información de idiomas en caso que se requiera.

Idioma	% Lectura	% Escritura	% Hablado

Experiencia - Sectores	Sector - Subsector	Palabra Clave - Cargo *	Experiencia laboral mínima:
Comercio al por Menor	Supermercados	Impulso - Mercadeo	12 meses

Área de conocimiento	Subárea de conocimiento	Conocimiento
Marketing, Comunicación y Comercio	Atención al Cliente	Atención al Cliente

Competencias requeridas para el cargo *

Competencia	Definición	Comportamiento	Grado
Trabajo en equipo	Capacidad para colaborar con los demás. de formar parte de un equipo y de trabajar juntos. mediante la cooperación y el apoyo. con el propósito de conseguir objetivos comunes ligados a los objetivos de la organización.	1.Identifica claramente los objetivos del equipo y orienta su trabajo y el de pares y colaboradores a la consecución de los mismos. 2.Periódicamente participa de reuniones con el equipo para revisar el progreso de las tareas encaminadas a lograr el objetivo grupal. 3.Favorece la integración de todos al equipo de trabajo y promueve la ayuda mutua y la solidaridad para lograr los objetivos o resultados propuestos. 4.Esta abierto a recibir nuevos compañeros de trabajo y colabora con ellos contribuyendo en su adaptación al equipo.	Intermedio
Orientación al Servicio	Satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos cumpliendo con los parámetros establecidos por la compañía.	1.Establece acuerdos entre las partes involucradas en la cadena de servicio buscando satisfacer al cliente. 2.Realiza acciones orientadas a mejorar la tendencia de los indicadores de satisfacción de sus clientes internos y o externos. 3.Asesora continuamente al cliente interno o externo para generar valor en el servicio prestado. 4.Cumple con los acuerdos de servicio pactados	Intermedio

Competencias requeridas para el cargo *

Competencia	Definición	Comportamiento	Grado
		con los clientes .internos externos proveedores.	
Innovación del Conocimiento	Contribuir a la generación de nuevo conocimiento. capitalizando las experiencias propias. de los demás y del entorno para generar valor a la organización.	1.Propone soluciones creativas a problemas inesperados. 2.Investiga teorías relacionadas con su campo de acción y las comparte con los demás. 3.Busca las mejores prácticas tanto internas como externas que generan nuevo conocimiento para la organización. 4.Desafía sus propios paradigmas limitaciones o supuestos planteando maneras distintas de hacer las cosas.	Intermedio
Orientación al Servicio	Satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos cumpliendo con los parámetros establecidos por la compañía.	1.Establece con sus clientes internos y o externos una relación de largo plazo basado en la confianza credibilidad y experticia. 2.Genera estrategias que contribuyen al crecimiento sostenible tanto de los clientes internos y o externos como de la compañía. 3.Moviliza a la organización en la generación de una cultura de servicio a través de su ejemplo y del establecimiento de políticas recursos y directrices. 4.Desarrolla estrategias que le permiten posicionarse frente al cliente interno y o externo como un aliado estratégico.	Sobresaliente

Requisitos Adicionales del Cliente

Género:

Estado Civil:

¿Puede Usar Lentes?:

Estatura (mt):

Edad:

Peso Máximo (Máx Kg):

Color de Piel	Color de Ojos	Color Cabello	Talla Ropa	Talla Calzado

¿Vehículo Propio?

Requisitos Adicionales del Cliente

Escriba empresas de la competencia con las que el colaborador no puede haber trabajo

Restricción - Empresas de la Competencia	Palabra Clave *	Observaciones

Observaciones Generales

Relacionamiento, tacto, habilidades comunicativas.
Experiencia en el canal.
Habilidades técnicas para manejo de aplicativo.
LV 8 Hrs Sab 7 Hrs
Domingo ocasional
7 inicio jornada
Cuando impulsan 9-5

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 a través de los medios establecidos para su registro como aspirante y acompañar, pero sin limitarse a ellos, 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 gradoo 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 cartasde 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 admitido 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 2004C.C.

CAPITULO IV

Principios corporativos

Artículo 8. La empresa ha definido los siguientes principios corporativos los cuales son deobligatorio 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 entr-e 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 organizacióny 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 remunera do 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 díasa 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 lugara 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).

Parágrafo 3: La empresa velara por el cumplimiento de la política de desconexión laboral.

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 yen 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, 1de 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 trasladaránal 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 5º, 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, conquince (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 trabajadorno 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 informaráal 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 continuosde 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 dela 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 permisoo 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 respetandoel 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 períodos 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 giradoal 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 felas 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 respectivoy 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. Participar activamente y cumplir rigorosamente todas las indicaciones, capacitaciones, recomendaciones y protocolos de bioseguridad dados por la empresa en seguridad y salud en el trabajo.
g. 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;
h. 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;
i. Mantenerse en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada;
j. Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y de las dependencias respectivas;
k. Guardar respeto y subordinación a los superiores;
l. 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 esfuerzosen provecho propio y de la empresa en general.
m. Aceptar la práctica de los exámenes médicos ordenados por la Empresa con el fin de determinarel 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 la , 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, salud y seguridad industrial que prescriben el gobierno, 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 maquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo, así como cumplir con los protocolos de bioseguridad establecido por la compañía

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las medidas, instrucciones, reglamentos, protocolos de bioseguridad y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y/o ordenados por el Gobierno Nacional y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, los cuales se han comunicado por diferentes medios, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, , , respetando el derecho de defensa.

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 quese 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 lasenfermedades 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 dejulio 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 talfin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo dispuesto enla 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 unidades de negocio y corporativos
- Directores de procesos y de líneas de servicios
- Coordinadores y lideres nacionales

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 vidriado 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, trabajoen 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 laintegridad 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 lostrabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial lesestá 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 contratode 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, códigos, manuales 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) Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFT), lo cual incluye, pero no se limita, a no incurrir en los delitos de lavado de activos y financiación delterrorismo, 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 obligaciónde 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 ala otra parte.

39. Dar aviso inmediato al supervisor de cualquier accidente laboral que sufra el trabajador aun siendo leve.

40. Seguir de manera debida con el tratamiento prescrito por su médico, como solicitar citas, terapias y/o cualquier tipo de tratamiento médico.

41. Radicar a tiempo las incapacidades medicas de acuerdo a la política de la compañía.

42. Acatar y cumplir lo establecido en el protocolo de bioseguridad de la organización.

43. Diligenciar las encuestas, test, censos y cualquier documento solicitado por 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 enervanteso 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, lade 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 compañerosde 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, encaminadaa 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 participeo no en ellas;

14. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor;

15. Rehusar 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 establez-ca 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.

29. Abstener de diligenciar encuestas, censos, test, cuestionarios y demás documentos solicitados por la compañía.

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 efectoel 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 trabajadorlo 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 prácticadel 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.
17. Levantar las medidas y/o políticas pertinentes y tendientes a velar por la desconexión laboral de los trabajadores.

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 impedirlesel 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 sistemade “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 reclamarlos 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 conductasdel 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.
i. No diligenciar las encuestas, test, censos, cuestionarios y demás documentos solicitados por la compañía.

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, lade 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 sitiode 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 sitiode 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 mercadero.
28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.
29. Ser retirado del punto de venta en donde fue enviado por actos de indisciplina o mala conducta
30. Incumplir con él envió 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.
36. No cumplir con los protocolos de bioseguridad de la compañía.
37. No cumplir con la política de desconexión laboral del equipo a cargo.

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 ½ hora, determinará amonestación verbal;
2. Un retardo injustificado mayor de ½ hora y menor de una (1) hora en una semana, o dos retardos menores de ½ hora en una misma semana, determinará constancia escrita en la hoja de vida;
3. Tres retardos injustificados menores de ½ hora en una misma semana, determinarán la suspensión del trabajador hasta por un (1) día;
4. Dos retardos injustificados mayores de ½ hora en una semana, determinarán la suspensión de labores, hasta por dos (2) días; en igual sanción incurrirá el trabajador que se presentea 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 llamado de atención por escrito, constancia escrita en la hoja de vida y/o la suspensión disciplinaria de hasta ocho (8) días. En casos de reincidencias superiores a tres (3) veces de faltas calificadas como de baja gravedad o reincidencias superiores a dos (2) veces en faltas calificadas como de mediana gravedad, podría originar la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa

por parte de la empresa; previo proceso disciplinario.

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 programaráa 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 contratode 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. Se tendrá como días calendarios o hábiles al momento de interponer la sanción de suspensión del contrato de trabajo, dependiendo de la jornada laboral asignada.

Parágrafo 3: 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 imponero 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 queno haya cometido faltas en los últimos seis (06) 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, por cualquier medio sea presencial, virtual o telefónico y si éste es sindicalizado podrá 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 presentarsey 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 oirá 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 aplicaráen 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 parala 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 previstolos 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 yel 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, señalandolas 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) representantesdel 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 cualesen 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 desdela 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 elegirpor 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 enla 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.

Articulo 76 Condiciones de acceso al programa de teletrabajo: Los trabajadores Podrán solicitarsu 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 delos 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 trabajares 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 dela 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 equiposy 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 riesgos laborales.
- 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 enel 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 formacióne 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	**DESCRIPCION 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 articulos 48, 51 y 62	Julio 16 de 2015
4	Se modifican los artículos 51,52,57,58,59,67, se incluye el capítulo IV sobreprincipios corporativos, y el capítulo XVI sobre Teletrabajo.	Junio 29 de 2017
5	Se modifican los articulos 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
7	Se modifica 10,43,48,51,52,53,56,57,59.	febrero 17 de 2022

CITACION A DESCARGOS
FIP20-5

Medellín, 31 de octubre de 2023

Señor(a):
ESCUDERO AREVALO ODAIR
C.C: 1038336543

Asunto: Citación a Descargos

En cumplimiento con lo señalado en el capítulo XIII del reglamento Interno de Trabajo de la compañía, y el artículo 115 del Código Sustantivo del trabajo, con el fin de que ejerza su derecho a la defensa y contradicción de pruebas, así como de escuchar su versión, nos permitimos **citarla a Diligencia de descargos**, el 01 de noviembre de 2023 a las 03:00 PM a través de la aplicación MICROSOFT TEAMS, lo anterior fundamentado en los siguientes:

HECHOS:

El señor **ESCUDERO AREVALO ODAIR,** que a la fecha ostenta el cargo OPERADOR DE SURTIDO, se nos ha reportado una novedad, la cual consiste en lo siguiente:

El día jueves 19 de octubre de 2023 el operador Odair Escudero manifiesta a través del grupo de WhatsApp que se tiene con la comercial, que devolverá 60 combos de la marca Rica por baja rotación del punto de venta Merkalider, debido a esta novedad la comercial llama pues el operador no comunico oportunamente la baja rotación de estos combos, incluso el día anterior se visita el punto de venta por parte de la CPV y el operador comento que estos combos habían bajado la rotación y que debía sacarlos.

Revisando el histórico de ventas de los últimos 3 meses anteriores evidencia que la rotación de esta referencia en el punto es muy buena, pues se venden en promedio 500 combos mensuales y se devuelven de 2 a 5 combos mensuales. Es evidente que esto fue una mala rotación del operador pues el mes anterior cuando se encontraba en vacaciones se presentó una novedad similar pues el operador que lo reemplazo encontró unas canastillas con Nuggets corta fecha.

En esta ocasión se le hizo un llamado de atención pues la falla fue de parte y parte porque el supernumerario al recibir la ruta no reviso lo que le estaban entregando.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo usted presuntamente 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;

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;

8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;

31. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.

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.

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

28. lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.

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:

9. Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

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

14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.

23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.

28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.

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 y se considerara como aceptación tácita de los hechos.

En caso de encontrarse imposibilitado físicamente para asistir por favor enviar incapacidad o soporte debidamente acreditada a la empresa al momento de recibir este mensaje. Si no asiste a la diligencia, y no justifica su inasistencia se entiende que renuncia a ejercer su derecho a defensa.

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

Atentamente,

ROSA LILIANA MORA MUÑOZ
ASISTENTE JURÍDICO – ZONA ANTIOQUIA
EFICACIA S.A

FIP20-9 TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015
0412TERM_CONTRA C.C. CC. 1038336543

Medellín, 02 de noviembre de 2023

Señor/a):
ESCUDERO AREVALO ODAIR
C.C: 1038336543

Asunto: Terminación del contrato de trabajo con justa causa

Cordial saludo,

La empresa **EFICACIA S.A**., le comunica que 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.

El señor ESCUDERO AREVALO ODAIR, que a la fecha ostenta el cargo OPERADOR DE SURTIDO, se nos ha reportado una novedad, la cual consiste en lo siguiente:

El día jueves 19 de octubre de 2023 el operador Odair Escudero manifiesta a través del grupo de WhatsApp que se tiene con la comercial, que devolverá 60 combos de la marca Rica por baja rotación del punto de venta Merkalider, debido a esta novedad la comercial llama pues el operador no comunico oportunamente la baja rotación de estos combos, incluso el día anterior se visita el punto de venta por parte de la CPV y el operador comento que estos combos habían bajado la rotación y que debía sacarlos.

Revisando el histórico de ventas de los últimos 3 meses anteriores evidencia que la rotación de esta referencia en el punto es muy buena, pues se venden en promedio 500 combos mensuales y se devuelven de 2 a 5 combos mensuales. Es

evidente que esto fue una mala rotación del operador pues el mes anterior cuando se encontraba en vacaciones se presentó una novedad similar pues el operador que lo reemplazo encontró unas canastillas con Nuggets corta fecha.

En esta ocasión se le hizo un llamado de atención pues la falla fue de parte y parte porque el supernumerario al recibir la ruta no reviso lo que le estaban entregando.

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:

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;

8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;

17. Ser verídico en todo caso;

31. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.

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

28. Lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.

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:

9. Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

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

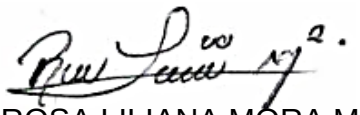
14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros

23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.

28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.

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,



ROSA LILIANA MORA MUÑOZ
ASISTENTE JURÍDICO – ZONA ANTIOQUIA.
EFICACIA.

Bryam Monsalve Jaramillo

De: Bryam Monsalve Jaramillo
Enviado el: lunes, 22 de abril de 2024 4:09 p. m.
Para: jmadrigal@mintrabajo.gov.co
Asunto: AUDIENCIA CONCILIACIÓN IS//500145394-42463 ODAIR ESCUDERO AVALO - EFICACIA S.A.
Datos adjuntos: Camara de Comercio Eficacia Abr 2024.pdf

BRYAM MONSALVE JARAMILLO, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en calidad de Apoderado de la empresa denominada EFICACIA S.A., sociedad debidamente constituida identificada con NIT No. 800137960 -7 , de acuerdo a certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de la Ciudad de Cali, me permito informar que no me es posible asistir a la diligencia en la fecha y hora citada, es decir mañana 23 de abril de 2024 a las 11 a.m., toda vez que me encuentro fuera de la ciudad por motivos laborales, pero buscando la celeridad de los procesos, y con pleno conocimiento del sentido de la audiencia y los motivos por los cuales el citante ha llamado a este espacio, me permito indicar en nombre de EFICACIA S.A.S., que no tenemos ánimo conciliatorio, considerando que la terminación del contrato de trabajo se ajusta a los preceptos legales y constitucionales que deben ser observados en este caso.

Adjunto certificado de Existencia y Representación Legal.

Feliz dia.

BRYAM MONSALVE JARAMILLO
LEGAL BUSINESS PARTNER
+57 301 250 6312
Bryan_monsalve@eficacia.com.co
www.eficacia.com.co
Dg. 75 Bis N. 20-37 Bogotá - Colombia.

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	1250000
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/11/2023 - 15/11/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	15.67	1,250,000.00	83,333.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		204,740.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	16	10,149.70	162,395.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	8	9,308.51	74,468.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	2	140,606.00	9,374.00	0.00
5001	Cesantías Definitiva	25.5	18,198,703.00	1,516,559.00	0.00
5051	Intereses/Cesantías	0.1	1,516,559.00	154,689.00	0.00
5101	Prima de Servicios	10.42	18,198,703.00	645,552.00	0.00
5252	Vacaciones Definitivas	2.58	55,187.33	142,567.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	2	524,936.00	0.00	20,997.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	2	524,936.00	0.00	20,997.00
6461	Ajuste Descuento Aporte Pensión	1	61,400.00	0.00	61,400.00
DOS MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES			**SubTotal**	2,993,677.00	103,394.00
			Total		2,890,283.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.50	135,351.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.10	149,166.00
15611	Causación Cesantías	25.33	1,472,033.00
15601	Causación Prima	25.33	601,026.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/01/2022 - 15/01/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,060,000.00	530,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		180,000.00	0.00
5053	Intereses/Cesantías año Anterior	0.121	1,166,986.00	141,983.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	530,000.00	0.00	21,200.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	530,000.00	0.00	21,200.00

OCHOCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL CIENTO SESENTA Y NUEVE

SubTotal 910,569.00 42,400.00

Total 868,169.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	20.92	744,820.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.01	1,083.00
15611	Causación Cesantías	2.58	104,818.00
15601	Causación Prima	2.58	104,818.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/01/2022 - 31/01/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,060,000.00	565,333.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		41,400.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	117,172.00	62,492.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,136,733.00	0.00	24,269.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,136,733.00	0.00	24,269.00
			SubTotal	669,225.00	48,538.00
SEISCIENTOS VEINTE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE			**Total**		620,687.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	20.92	744,820.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.01	1,083.00
15611	Causación Cesantías	2.58	104,818.00
15601	Causación Prima	2.58	104,818.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/02/2022 - 15/02/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2402	Retroactivo Salario Normal Horas	248	41.67	10,333.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		192,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	545,333.00	0.00	21,813.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	545,333.00	0.00	21,813.00
			SubTotal	803,896.00	43,626.00
SETECIENTOS SESENTA MIL DOSCIENTOS SETENTA			**Total**		760,270.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	22.08	816,557.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	4,418.00
15611	Causación Cesantías	4.92	224,667.00
15601	Causación Prima	4.92	224,667.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/02/2022 - 28/02/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	104	1,070,000.00	463,667.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		195,000.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	16	7,802.08	124,833.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	13	117,172.00	50,775.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	28	1,328,833.00	0.00	31,340.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	28	1,328,833.00	0.00	31,340.00
			SubTotal	834,275.00	62,680.00
SETECIENTOS SETENTA Y UN MIL QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO			**Total**		771,595.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	22.08	816,557.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	4,418.00
15611	Causación Cesantías	4.92	224,667.00
15601	Causación Prima	4.92	224,667.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/03/2022 - 15/03/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		192,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
			SubTotal	793,563.00	42,800.00
SETECIENTOS CINCUENTA MIL SETECIENTOS SESENTA Y			**Total**		750,763.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	8.38	320,807.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.03	10,653.00
15611	Causación Cesantías	7.67	347,394.00
15601	Causación Prima	7.67	347,394.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/03/2022 - 31/03/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1601	Comisión Prestacional	0		165,750.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	11	9,223.96	101,464.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,548,970.00	0.00	10,689.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,548,970.00	0.00	10,689.00
DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS			**SubTotal**	267,214.00	21,378.00
			Total		245,836.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	8.38	320,807.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.03	10,653.00
15611	Causación Cesantías	7.67	347,394.00
15601	Causación Prima	7.67	347,394.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/03/2022 - 31/03/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
2801	Vacaciones Disfrutadas Programadas	15	1,019,958.59	509,932.00	0.00
2802	Vacaciones Disfrutadas Dias No	3	1,019,958.59	101,996.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,281,756.00	0.00	29,870.00
6001	Descto Aporte Salud Anticipado	2	93,345.00	0.00	3,734.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,281,756.00	0.00	29,870.00
6452	Descto Aporte Pensión Anticipado	2	93,345.00	0.00	3,734.00
			SubTotal	611,928.00	67,208.00
QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS VEINTE			**Total**		544,720.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	8.38	320,807.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.03	10,653.00
15611	Causación Cesantías	7.67	347,394.00
15601	Causación Prima	7.67	347,394.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/04/2022 - 15/04/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	104	1,070,000.00	463,667.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		192,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	557,012.00	0.00	18,546.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	557,012.00	0.00	18,546.00
SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL CIENTO TREINTA Y OCHO			**SubTotal**	722,230.00	37,092.00
			Total		685,138.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	9.63	374,333.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.04	17,928.00
15611	Causación Cesantías	10.00	448,208.00
15601	Causación Prima	10.00	448,208.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/04/2022 - 30/04/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		93,925.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	30	1,185,937.00	0.00	25,157.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	30	1,185,937.00	0.00	25,157.00
			SubTotal	687,511.00	50,314.00
SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y SIETE			**Total**		637,197.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	9.63	374,333.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.04	17,928.00
15611	Causación Cesantías	10.00	448,208.00
15601	Causación Prima	10.00	448,208.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/05/2022 - 15/05/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		192,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
			SubTotal	793,563.00	42,800.00
SETECIENTOS CINCUENTA MIL SETECIENTOS SESENTA Y			**Total**		750,763.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	10.92	435,935.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.05	28,975.00
15611	Causación Cesantías	12.58	575,659.00
15601	Causación Prima	12.58	575,659.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/05/2022 - 31/05/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1015	Horas x día de la Familia	8	1,070,000.00	35,667.00	0.00
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		154,700.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	11	8,486.95	93,356.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	7	7,802.08	54,615.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	117,172.00	62,492.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,412,203.00	0.00	35,088.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,412,203.00	0.00	35,088.00
OCHOCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO			**SubTotal**	935,830.00	70,176.00
			Total		865,654.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	10.92	435,935.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.05	28,975.00
15611	Causación Cesantías	12.58	575,659.00
15601	Causación Prima	12.58	575,659.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/06/2022 - 15/06/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		146,977.00	0.00
5101	Prima de Servicios	13.83	7,501,499.00	625,125.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
UN MILLON TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y OCHO			**SubTotal**	1,418,688.00	42,800.00
			Total		1,375,888.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	12.17	498,293.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.06	42,156.00
15611	Causación Cesantías	15.08	698,723.00
15601	Causación Prima	15.08	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/06/2022 - 30/06/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		188,500.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	11	9,190.18	101,092.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
5101	Prima de Servicios	15.08	8,384,677.00	73,598.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	30	1,359,592.00	0.00	32,984.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	30	1,359,592.00	0.00	32,984.00
			SubTotal	956,776.00	65,968.00
OCHOCIENTOS NOVENTA MIL OCHOCIENTOS OCHO			**Total**		890,808.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	12.17	498,293.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.06	42,156.00
15611	Causación Cesantías	15.08	698,723.00
15601	Causación Prima	15.08	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/07/2022 - 15/07/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	112	1,070,000.00	499,333.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		146,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,269,769.00	0.00	19,974.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,269,769.00	0.00	19,974.00
SETECIENTOS DIECISIETE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO			**SubTotal**	757,896.00	39,948.00
			Total		717,948.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	-1.54	-64,832.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.07	59,171.00
15611	Causación Cesantías	17.83	829,493.00
15601	Causación Prima	17.83	130,770.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/07/2022 - 15/07/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
2801	Vacaciones Disfrutadas Programadas	15	1,148,194.83	573,530.00	0.00
2802	Vacaciones Disfrutadas Dias No	4	1,146,781.83	152,904.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	17	770,436.00	0.00	30,817.00
6001	Descto Aporte Salud Anticipado	2	90,640.00	0.00	3,626.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	17	770,436.00	0.00	30,817.00
6452	Descto Aporte Pensión Anticipado	2	90,640.00	0.00	3,626.00
SEISCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO			**SubTotal**	726,434.00	68,886.00
			Total		657,548.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	-1.54	-64,832.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.07	59,171.00
15611	Causación Cesantías	17.83	829,493.00
15601	Causación Prima	17.83	130,770.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/07/2022 - 31/07/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1601	Comisión Prestacional	0		93,925.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	14	9,176.56	128,472.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	117,172.00	62,492.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,492,166.00	0.00	8,896.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,492,166.00	0.00	8,896.00
			SubTotal	284,889.00	17,792.00
DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y SIETE			**Total**		267,097.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	-1.54	-64,832.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.07	59,171.00
15611	Causación Cesantías	17.83	829,493.00
15601	Causación Prima	17.83	130,770.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/08/2022 - 15/08/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	104	1,070,000.00	463,667.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		146,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	554,307.00	0.00	18,546.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	554,307.00	0.00	18,546.00
SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL CIENTO TREINTA Y OCHO			**SubTotal**	722,230.00	37,092.00
			Total		685,138.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	-0.25	-10,687.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.08	76,192.00
15611	Causación Cesantías	20.25	940,644.00
15601	Causación Prima	20.25	241,921.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/08/2022 - 31/08/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,070,000.00	570,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		110,500.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	8	8,486.95	67,896.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	117,172.00	62,492.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,303,370.00	0.00	29,963.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,303,370.00	0.00	29,963.00
SETECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE			**SubTotal**	811,555.00	59,926.00
			Total		751,629.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	-0.25	-10,687.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.08	76,192.00
15611	Causación Cesantías	20.25	940,644.00
15601	Causación Prima	20.25	241,921.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/09/2022 - 15/09/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		146,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
			SubTotal	793,563.00	42,800.00
SETECIENTOS CINCUENTA MIL SETECIENTOS SESENTA Y			**Total**		750,763.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.00	42,899.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.09	96,455.00
15611	Causación Cesantías	22.75	1,059,943.00
15601	Causación Prima	22.75	361,220.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/09/2022 - 30/09/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		182,000.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	8	7,802.08	62,417.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	30	1,314,417.00	0.00	31,177.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	30	1,314,417.00	0.00	31,177.00
SETECIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y NUEVE			**SubTotal**	838,003.00	62,354.00
			Total		775,649.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.00	42,899.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.09	96,455.00
15611	Causación Cesantías	22.75	1,059,943.00
15601	Causación Prima	22.75	361,220.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/10/2022 - 15/10/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		146,976.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
			SubTotal	793,562.00	42,800.00
SETECIENTOS CINCUENTA MIL SETECIENTOS SESENTA Y DOS			**Total**		750,762.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.29	99,389.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.10	120,493.00
15611	Causación Cesantías	25.33	1,189,072.00
15601	Causación Prima	25.33	490,349.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/10/2022 - 31/10/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,070,000.00	570,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		195,000.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	14	9,129.17	127,808.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	117,172.00	62,492.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,428,475.00	0.00	35,739.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,428,475.00	0.00	35,739.00
OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE			**SubTotal**	955,967.00	71,478.00
			Total		884,489.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.29	99,389.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.10	120,493.00
15611	Causación Cesantías	25.33	1,189,072.00
15601	Causación Prima	25.33	490,349.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/11/2022 - 15/11/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		146,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	535,000.00	0.00	21,400.00
			SubTotal	793,563.00	42,800.00
SETECIENTOS CINCUENTA MIL SETECIENTOS SESENTA Y			**Total**		750,763.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	3.54	155,939.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.11	146,884.00
15611	Causación Cesantías	27.83	1,319,316.00
15601	Causación Prima	27.83	620,593.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/11/2022 - 30/11/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		165,750.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	16	9,223.96	147,583.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	8	7,802.08	62,417.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	30	1,445,750.00	0.00	36,430.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	30	1,445,750.00	0.00	36,430.00
OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SEIS			**SubTotal**	969,336.00	72,860.00
			Total		896,476.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	3.54	155,939.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.11	146,884.00
15611	Causación Cesantías	27.83	1,319,316.00
15601	Causación Prima	27.83	620,593.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/12/2022 - 15/12/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,070,000.00	535,000.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	13	9,010.68	117,139.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	7	7,802.08	54,615.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	117,172.00	58,586.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		146,977.00	0.00
5101	Prima de Servicios	14	16,597,131.00	684,371.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	706,754.00	0.00	28,270.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	706,754.00	0.00	28,270.00
UN MILLON QUINIENTOS NOVENTA Y TRES MIL CIENTO CUARENTA Y OCHO			**SubTotal**	1,649,688.00	56,540.00
			Total		1,593,148.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	4.83	215,327.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.12	178,427.00
15611	Causación Cesantías	30.42	1,466,521.00
15601	Causación Prima	30.42	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/12/2022 - 31/12/2022	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,070,000.00	570,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		195,000.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	14	9,010.68	126,149.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	6	7,802.08	46,813.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	117,172.00	62,492.00	0.00
5101	Prima de Servicios	15.33	17,598,252.00	83,427.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,645,383.00	0.00	37,545.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,645,383.00	0.00	37,545.00
			SubTotal	1,084,548.00	75,090.00
UN MILLON NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO			**Total**		1,009,458.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	4.83	215,327.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.12	178,427.00
15611	Causación Cesantías	30.42	1,466,521.00
15601	Causación Prima	30.42	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/01/2023 - 15/01/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		7,000.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		46,000.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		146,977.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
OCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS OCHENTA			**SubTotal**	895,280.00	50,000.00
			Total		845,280.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	6.13	278,605.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.01	1,405.00
15611	Causación Cesantías	2.58	135,997.00
15601	Causación Prima	2.58	135,997.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/01/2023 - 31/01/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		195,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
5053	Intereses/Cesantías año Anterior	0.12	1,466,521.00	178,427.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,486,667.00	0.00	34,467.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,486,667.00	0.00	34,467.00
			SubTotal	1,115,084.00	68,934.00
UN MILLON CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO CINCUENTA			**Total**		1,046,150.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	6.13	278,605.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.01	1,405.00
15611	Causación Cesantías	2.58	135,997.00
15601	Causación Prima	2.58	135,997.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/02/2023 - 15/02/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		173,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	930,103.00	50,000.00
	OCHOCIENTOS OCHENTA MIL CIENTO TRES		**Total**		880,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	7.29	336,042.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	5,408.00
15611	Causación Cesantías	4.92	274,976.00
15601	Causación Prima	4.92	274,976.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/02/2023 - 28/02/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	104	1,250,000.00	541,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	15	10,536.46	158,047.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	13	140,606.00	60,929.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	28	1,536,514.00	0.00	36,461.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	28	1,536,514.00	0.00	36,461.00
OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS VEINTIUNO			**SubTotal**	972,443.00	72,922.00
			Total		899,521.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	7.29	336,042.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	5,408.00
15611	Causación Cesantías	4.92	274,976.00
15601	Causación Prima	4.92	274,976.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/03/2023 - 15/03/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		173,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	930,103.00	50,000.00
	OCHOCIENTOS OCHENTA MIL CIENTO TRES		**Total**		880,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	8.58	440,728.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.03	12,718.00
15611	Causación Cesantías	7.50	423,919.00
15601	Causación Prima	7.50	423,919.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/03/2023 - 31/03/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	13	10,658.96	138,566.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,642,033.00	0.00	40,681.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,642,033.00	0.00	40,681.00
			SubTotal	1,092,023.00	81,362.00
UN MILLON DIEZ MIL SEISCIENTOS SESENTA Y UNO			**Total**		1,010,661.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	8.58	440,728.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.03	12,718.00
15611	Causación Cesantías	7.50	423,919.00
15601	Causación Prima	7.50	423,919.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/04/2023 - 15/04/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		173,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	930,103.00	50,000.00
	OCHOCIENTOS OCHENTA MIL CIENTO TRES		**Total**		880,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	9.83	512,207.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.04	22,796.00
15611	Causación Cesantías	10.00	569,889.00
15601	Causación Prima	10.00	569,889.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/04/2023 - 30/04/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	14	10,658.96	149,225.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	30	1,611,025.00	0.00	39,441.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	30	1,611,025.00	0.00	39,441.00
NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS			**SubTotal**	1,056,328.00	78,882.00
			Total		977,446.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	9.83	512,207.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.04	22,796.00
15611	Causación Cesantías	10.00	569,889.00
15601	Causación Prima	10.00	569,889.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/05/2023 - 15/05/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		173,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	930,103.00	50,000.00
	OCHOCIENTOS OCHENTA MIL CIENTO TRES		**Total**		880,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	11.13	582,934.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.05	36,449.00
15611	Causación Cesantías	12.58	724,149.00
15601	Causación Prima	12.58	724,149.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/05/2023 - 31/05/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	13	10,658.96	138,566.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	7	9,114.58	63,802.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,705,835.00	0.00	43,233.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,705,835.00	0.00	43,233.00
UN MILLON SESENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE			**SubTotal**	1,155,825.00	86,466.00
			Total		1,069,359.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	11.13	582,934.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.05	36,449.00
15611	Causación Cesantías	12.58	724,149.00
15601	Causación Prima	12.58	724,149.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/05/2023 - 15/05/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		173,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	930,103.00	50,000.00
	OCHOCIENTOS OCHENTA MIL CIENTO TRES		**Total**		880,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	11.13	582,934.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.05	36,449.00
15611	Causación Cesantías	12.58	724,149.00
15601	Causación Prima	12.58	724,149.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/05/2023 - 31/05/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	13	10,658.96	138,566.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	7	9,114.58	63,802.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,705,835.00	0.00	43,233.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,705,835.00	0.00	43,233.00
UN MILLON SESENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE			**SubTotal**	1,155,825.00	86,466.00
			Total		1,069,359.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	11.13	582,934.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.05	36,449.00
15611	Causación Cesantías	12.58	724,149.00
15601	Causación Prima	12.58	724,149.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/06/2023 - 15/06/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		173,500.00	0.00
5101	Prima de Servicios	13.83	9,385,094.00	782,091.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
UN MILLON SEISCIENTOS SESENTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO			**SubTotal**	1,712,194.00	50,000.00
			Total		1,662,194.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	12.38	651,254.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.06	52,551.00
15611	Causación Cesantías	15.08	871,007.00
15601	Causación Prima	15.08	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/06/2023 - 30/06/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1015	Horas x día de la Familia	8	1,250,000.00	41,667.00	0.00
1593	Salario Normal Horas	112	1,250,000.00	583,333.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	15	10,658.96	159,884.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
5101	Prima de Servicios	15.08	10,452,081.00	88,916.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	30	1,636,879.00	0.00	40,475.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	30	1,636,879.00	0.00	40,475.00
UN MILLON SETENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES			**SubTotal**	1,155,903.00	80,950.00
			Total		1,074,953.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	12.38	651,254.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.06	52,551.00
15611	Causación Cesantías	15.08	871,007.00
15601	Causación Prima	15.08	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/07/2023 - 15/07/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	120	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		177,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	934,103.00	50,000.00
OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL CIENTO TRES			**Total**		884,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	13.67	727,147.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.07	72,551.00
15611	Causación Cesantías	17.67	1,026,664.00
15601	Causación Prima	17.67	155,657.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/07/2023 - 31/07/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	128	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	15	10,962.78	164,442.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	6	9,114.58	54,688.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,722,597.00	0.00	43,904.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,722,597.00	0.00	43,904.00
UN MILLON OCHENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE			**SubTotal**	1,172,587.00	87,808.00
			Total		1,084,779.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	13.67	727,147.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.07	72,551.00
15611	Causación Cesantías	17.67	1,026,664.00
15601	Causación Prima	17.67	155,657.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/08/2023 - 15/08/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	117.5	1,250,000.00	625,000.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		177,500.00	0.00
3116	Auxilio Insumos	0		5,000.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	15	625,000.00	0.00	25,000.00
			SubTotal	939,103.00	50,000.00
OCHOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CIENTO TRES			**Total**		889,103.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	14.96	807,203.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.08	95,904.00
15611	Causación Cesantías	20.25	1,184,005.00
15601	Causación Prima	20.25	312,998.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/08/2023 - 31/08/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	125.3	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	16	10,885.74	174,172.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	7	9,308.51	65,160.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	31	1,742,799.00	0.00	44,712.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	31	1,742,799.00	0.00	44,712.00
UN MILLON CIENTO TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO			**SubTotal**	1,192,789.00	89,424.00
			Total		1,103,365.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	14.96	807,203.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.08	95,904.00
15611	Causación Cesantías	20.25	1,184,005.00
15601	Causación Prima	20.25	312,998.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/09/2023 - 15/09/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1015	Horas x día de la Familia	8	1,250,000.00	42,553.00	0.00
1593	Salario Normal Horas	93.67	1,250,000.00	498,227.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	15	140,606.00	70,303.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3018	Valedegasolina	0		26,250.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		88,750.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	32	1,224,224.00	0.00	22,302.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	32	1,224,224.00	0.00	22,302.00
			SubTotal	734,883.00	44,604.00
SEISCIENTOS NOVENTA MIL DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE			**Total**		690,279.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.21	65,842.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.09	123,163.00
15611	Causación Cesantías	22.92	1,343,597.00
15601	Causación Prima	22.92	472,590.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/09/2023 - 15/09/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
2801	Vacaciones Disfrutadas Programadas	15	1,450,001.49	725,000.00	0.00
2802	Vacaciones Disfrutadas Dias No	3	1,450,001.49	145,000.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	18	666,667.00	0.00	26,667.00
6001	Descto Aporte Salud Anticipado	2	83,334.00	0.00	3,333.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	18	666,667.00	0.00	26,667.00
6452	Descto Aporte Pensión Anticipado	2	83,334.00	0.00	3,333.00
			SubTotal	870,000.00	60,000.00
	OCHOCIENTOS DIEZ MIL		**Total**		810,000.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.21	65,842.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.09	123,163.00
15611	Causación Cesantías	22.92	1,343,597.00
15601	Causación Prima	22.92	472,590.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/09/2023 - 30/09/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1601	Comisión Prestacional	0		211,800.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	14	10,885.74	152,400.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	7.5	9,308.51	69,814.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	32	1,658,238.00	0.00	17,361.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	32	1,658,238.00	0.00	17,361.00
TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS			**SubTotal**	434,014.00	34,722.00
			Total		399,292.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	1.21	65,842.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.09	123,163.00
15611	Causación Cesantías	22.92	1,343,597.00
15601	Causación Prima	22.92	472,590.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/10/2023 - 15/10/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	101.8	1,250,000.00	541,667.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	13	140,606.00	60,929.00	0.00
3008	AuxilioInternetReportado	0		8,800.00	0.00
3026	Auxilio Traslado Reportado	0		52,500.00	0.00
3045	Auxilio Mantenimiento Moto	0		177,500.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	13	625,001.00	0.00	21,667.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	13	625,001.00	0.00	21,667.00
			SubTotal	841,396.00	43,334.00
SETECIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL SESENTA Y DOS			**Total**		798,062.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.50	135,351.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.10	149,166.00
15611	Causación Cesantías	25.33	1,472,033.00
15601	Causación Prima	25.33	601,026.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	16/10/2023 - 31/10/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	125.3	1,250,000.00	666,667.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		112,960.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	7.5	11,202.63	84,020.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	16	140,606.00	74,990.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	29	1,488,648.00	0.00	34,546.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	29	1,488,648.00	0.00	34,546.00
OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO			**SubTotal**	938,637.00	69,092.00
			Total		869,545.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.50	135,351.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.10	149,166.00
15611	Causación Cesantías	25.33	1,472,033.00
15601	Causación Prima	25.33	601,026.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

EFICACIA S A S

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1038336543	**Cargo**	OPERADOR DE SURTIDO J240-TF-IN-1A
ID	1659815	**Salario**	
Empleado	ESCUDERO AVALO ODAIR	**Fecha Ingreso**	23/09/2019
Periodo	01/11/2023 - 15/11/2023	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	4972010661
Banco	13919	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1593	Salario Normal Horas	15.67	1,250,000.00	83,333.00	0.00
1601	Comisión Prestacional	0		204,740.00	0.00
2203	H. Dominical Ocasional No	16	10,149.70	162,395.00	0.00
2216	H. Festivo Diurno 175% Ajuste I	8	9,308.51	74,468.00	0.00
2703	Auxilio de Transporte Legal (REP)	2	140,606.00	9,374.00	0.00
5001	Cesantías Definitiva	25.5	18,198,703.00	1,516,559.00	0.00
5051	Intereses/Cesantías	0.1	1,516,559.00	154,689.00	0.00
5101	Prima de Servicios	10.42	18,198,703.00	645,552.00	0.00
5252	Vacaciones Definitivas	2.58	55,187.33	142,567.00	0.00
6000	Descto Aporte Salud Empleado	2	524,936.00	0.00	20,997.00
6451	Descto Aporte Pensión Empleado	2	524,936.00	0.00	20,997.00
6461	Ajuste Descuento Aporte Pensión	1	61,400.00	0.00	61,400.00
DOS MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES			**SubTotal**	2,993,677.00	103,394.00
			Total		2,890,283.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	0.00	0.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.10	0.00
15611	Causación Cesantías	25.50	0.00
15601	Causación Prima	25.50	0.00

Colaborador(a): Si presentas incapacidad, **ten en cuenta** que cuentas con 3 días hábiles para enviarla junto con la historia clínica al **correo:** prestacioneseconomic@eficacia.com.co y así, aseguras el pago oportuno. ¡Contamos Contigo!

Recibí Conforme _____

CC. _____

Señores,
JUZGADO SEXTO (06) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN
E. S. D.

Referencia:	PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Demandante:	ODAIR ESCUDERO AVALO
Demandado:	EFICACIA S.A.S.
Radicación:	05001410500620240018000

Asunto: PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE

MARCELA LONDOÑO ESTRADA, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Cali, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de representante legal de **EFICACIA S.A.S.** comedidamente manifiesto que en esa calidad que, 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 No. 19.395.114 de Bogotá y portador de la tarjetaprofesional No. 39.116 del Consejo Superior de la Judicatura, para que actuando en nombrede la sociedad, la represente en el proceso de la referencia, se notifique del auto admisoriode la demanda y/o del llamamiento en garantía, los conteste, interponga recursos, descorrael 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, sustituir,reasumir, objetar el juramento estimatorio 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° de la Ley 2213 de 2022 por lo que seprocede 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 correoelectrónico: notificaciones@gha.com.co

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

Atentamente,

MARCELA LONDOÑO ESTRADA
C.C. No. 66.987.159 de Cali
Representante Legal EFICACIA S.A.S.

Acepto,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA
C.C. 19.395.114 de Bogotá
T.P. 39.116 del C. S. de la J.
notificaciones@gha.com.co

PROCESO ODAIR ESCUDEROS

Zayda Pilar Hernandez Zamora <ZAYDA_HERNANDEZ@eficacia.com.co>

Jue 22/08/2024 11:43

Para:Notificaciones GHA <notificaciones@gha.com.co>

2 archivos adjuntos (1 MB)

PODER ODAIR ESCUDEROS.pdf; Camara de Comercio Eficacia Ago 2024 4.pdf;

No suele recibir correos electrónicos de zayda_hernandez@eficacia.com.co. Por qué esto es importante

Buenos días,

Dr. Gustavo Herrera, por medio del presente me permito remitir poder para la atención y defensa de la compañía dentro del proceso de la referencia.

Muchas gracias.

Cordial saludo,

ZAYDA PILAR HERNANDEZ ZAMORA
Directora Jurídica

+57 317 4362813
zayda_hernandez@eficacia.com.co
www.eficacia.com.co
Diagonal 75 Bis No. 20-37 Bogotá, Colombia.

-Confidencialidad: "El Contenido de este correo electrónico y sus anexos constituyen información confidencial y/o privilegiada que sólo puede ser usada por la persona a la cual está dirigida. Queda prohibido y está sancionado por la Ley su modificación, difusión, reprografía, distribución o copia de este mensaje, de la información contenida en él y sus anexos. Por favor si por error usted recibe este mensaje, solicitamos eliminarlo y abstenerse de divulgar su contenido, notificándole de su error a la persona que lo envió. Todas las opiniones que contiene éste mensaje son exclusivas de su autor"

Camara de Comercio de Cali

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 01/08/2024 05:28:17 pm

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

CON FUNDAMENTO EN LA MATRÍCULA E INSCRIPCIONES EFECTUADAS EN EL REGISTRO MERCANTIL, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:

NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

Razón social:	EFICACIA S.A.S.
Nit.:	800137960-7
Domicilio principal:	Cali

MATRÍCULA

Matrícula No.:	295650-16
Fecha de matrícula en esta Cámara:	21 de agosto de 1991
Último año renovado:	2024
Fecha de renovación:	05 de marzo de 2024
Grupo NIIF:	Grupo 1

UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal:	AVENIDA 5 N # 23 A NORTE - 35
Municipio:	Cali - Valle
Correo electrónico:	impuestos@eficacia.com.co
Teléfono comercial 1:	3336025655
Teléfono comercial 2:	No reportó
Teléfono comercial 3:	No reportó

Dirección para notificación judicial:	AVENIDA 5 N # 23 A NORTE - 35
Municipio:	Cali - Valle
Correo electrónico de notificación:	notificacionjudicial@eficacia.com.co
Teléfono para notificación 1:	3336025655
Teléfono para notificación 2:	No reportó
Teléfono para notificación 3:	No reportó

La persona jurídica EFICACIA S.A.S. SI autorizó recibir notificaciones personales a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

CONSTITUCIÓN

Por Escritura Pública No. 497 del 12 de agosto de 1991 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 21 de agosto de 1991 con el No. 43894 del Libro IX ,se constituyó sociedad de naturaleza Comercial denominada EFICACIA S.A

REFORMAS ESPECIALES

Por Acta No. 172 del 26 de octubre de 2023 Asamblea General De Accionistas ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 30 de octubre de 2023 con el No. 20392 del Libro IX ,se transformó de SOCIEDAD ANÓNIMA en SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA bajo el nombre de EFICACIA S.A.S. .

TERMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es indefinido

OBJETO SOCIAL

La persona jurídica tendrá como objeto social: La sociedad, debidamente organizado y constituida, por sus propios medios y en su calidad de contratista independiente, y por ende con autonomía técnica, financiera y directiva, ofrecerá la prestación de servicios especializados en publicidad, mercadeo, promoción, investigación, estrategia, apoyo, atención y servicio al cliente, cadena de abastecimiento, evacuación de productos, servicios tecnológicos, y otros procesos similares o conexos, así como la prestación de servicios especializados en selección y reclutamiento de personal, gestión humana, capacitación y manejo de nómina, todo esto apalancado en el uso de tecnología de punta y buscando generar productividad y competitividad en la cadena de valor de sus clientes. En ejercicio del objeto social la compañía ejecutará todos los actos que sean lícitos y necesarios o convenientes para el logro y desarrollo del mismo y, en general, celebrar todo acto o contrato que tienda al desarrollo de las operaciones sociales.

Parágrafo Único.- La sociedad podrá constituirse en codeudora o avalista de otras sociedades en las obligaciones en general que estas tramiten, siempre y cuando exista la respectiva aprobación previa de la asamblea general de accionistas, impartida con el voto favorable del ciento por ciento (100%) de las acciones suscritas.

CAPITAL

	CAPITAL AUTORIZADO
Valor:	$2,850,004,000
No. de acciones:	1,425,002
Valor nominal:	$2,000

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

	CAPITAL SUSCRITO
Valor:	$2,850,004,000
No. de acciones:	1,425,002
Valor nominal:	$2,000

	CAPITAL PAGADO
Valor:	$2,850,004,000
No. de acciones:	1,425,002
Valor nominal:	$2,000

REPRESENTACIÓN LEGAL

La representación legal de la sociedad por acciones simplificada estará a cargo de una persona natural o jurídica, accionista o no, denominado Gerente General, quien tendrá (4) Suplentes, que podrán ejercer permanente e indistintamente la representación legal de la empresa. El Gerente y sus suplentes son representantes legales de la compañía en juicio y fuera de juicio, y administradores de su patrimonio. Al Gerente General le corresponde el gobierno y la administración directa de la misma, como gestor y ejecutor de los negocios y actividades sociales, y todos los funcionarios o empleados, cuyos nombramientos no correspondan a la Asamblea General de Accionistas o a la junta directiva estarán subordinados a él.

FACULTADES Y LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL

El Gerente de la sociedad podrá celebrar y ejecutar todos los actos y contratos tendientes al cumplimiento del objeto social, y que se relacionen directamente existencia y el funcionamiento de la sociedad, según las orientaciones de lo Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva. Son funciones y facultades del Gerente de lo compañía las siguientes: a) Hacer uso de lo denominación social. b) Ejecutar los decretos de lo Asamblea General de Accionistas y los acuerdos o resoluciones de la Junta Directiva y seguirlas instrucciones que ésta le imparta. c) Crear los empleos que se requiere paro el normal funcionamiento de la compañía y designar y remover libremente los empleados, fijando el género de labores, remuneraciones, etc. y hacer los despidos del caso. d) Constituir los apoderados especiales judiciales y extrajudiciales, que juzgue necesarios poro la adecuada representación de la sociedad, delegándole las facultades que estime convenientes, de aquéllas que fueren delegables. e) Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan al desarrollo del objeto social, con las limitaciones dispuestas en el Parágrafo Único de la presente cláusula. En ejercicio de esta facultad, y con la limitación dispuesta, el Gerente podrá dar o recibir en mutuo cantidades de dinero, hacer depósitos bancarios, celebrar el contrato comercial de cambio en todas sus manifestaciones, firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de títulos, girarlos, aceptarlos, prorrogarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, etc., comparecer en los juicios en que se discuto lo propiedad de los bienes sociales, o cualquier derecho de la compañía, transigir, comprometer, desistir, recibir, novar e interponer acciones y recursos en todos los negocios o

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

asuntos de cualquier índole que tengo pendiente lo compañía, representar a la sociedad ante cualquier clase de funcionarios, tribunales, autoridades, personas jurídicas o naturales, etc. y, en general, actuar en la dirección de la empresa social. f) Presentar o lo Asamblea General de Accionistas, en sus sesiones ordinarias, en asocio can la Junta Directiva, los estados financieros de la compañía de cada ejercicio, los cuales deberán ir acompañados de las documentas de que trata el artículo 446 del Código de Comercio, y un informe escrita sobre la forma como hubiere llevada a cabo su gestión y las medidas cuya adopción recomiende la Asamblea. g) Convocar a la Asamblea General de Accionistas a sesiones extraordinarias cuando lo solicite un número singular o plural de accionistas que represente (n) cuando menas el 25% de las acciones suscritas de la compañía. En este última caso la convocatoria será hecha dentro de las cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que se le solicite por escrita, siguiendo las demás reglas de citación. h) Citar a la Junta Directiva cuando la considere necesario a conveniente, e informarla, con la periodicidad que ella establezca, acerca del desarrollo de los negocios, la creación y provisión de empleos y demás actividades sociales y facilitar a dicho órgano el estudio de cualquier problema, proporcionándole los datos que requiera. i) Apremiar a los empleados y demás servidores de la compañía a que cumplan los deberes cargo y vigilar continuamente la marcha de las empresas de la misma, especialmente su contabilidad y archivos.

Parágrafo Único.- El Gerente Principal y sus Suplentes requerirán, autorización de la Junta Directiva para la realización de actos o contratas que tengan por objeto o como efecto adquirir y/o enajenar y/o gravar bienes inmuebles de la sociedad, independientemente de la cuantía del acto o contrato para la realización de actas a contratos que superen la cuantía de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes; para gravar o pignorar activos de la sociedad; o para contraer pasivos en nombre de la compañía que superen la cuantía de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Le está prohibido al representante legal y a los demás administradores de la sociedad, por si o por interpuesta persona, obtener bajo cualquier forma o modalidad jurídica prestamos por parte de la sociedad u obtener por parte la sociedad aval, fianza o cualquier otro tipo de garantía de sus obligaciones personales.

NOMBRAMIENTOS

REPRESENTANTES LEGALES

Por Acta No. 271 del 29 de septiembre de 2006, de Junta Directiva, inscrito en esta Cámara de Comercio el 02 de octubre de 2006 con el No. 11466 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	ROCIO MALDONADO GARCIA	C.C.31202652

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

Por Acta No. 91 del 13 de noviembre de 2009, de Junta Directiva, inscrito en esta Cámara de Comercio el 23 de noviembre de 2009 con el No. 13347 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
REPRESENTANTE LEGAL	MARCELA LONDOÑO ESTRADA	C.C.66987159

Por Acta No. 229 del 01 de junio de 2012, de Junta Directiva, inscrito en esta Cámara de Comercio el 28 de junio de 2012 con el No. 7817 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
TERCER SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	MARIA BEATRIZ ORDOÑEZ DELGADO	C.C.31963702

Por Acta No. 541 del 17 de septiembre de 2020, de Junta Directiva, inscrito en esta Cámara de Comercio el 05 de octubre de 2020 con el No. 14698 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
CUARTO SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	MANUEL BARRAGAN BUSTOS	C.C.16284022

Por Acta No. 561 del 25 de febrero de 2022, de Junta Directiva, inscrito en esta Cámara de Comercio el 14 de marzo de 2022 con el No. 4244 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
SEGUNDO SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	HERNAN DARIO BASTIDAS VELASQUEZ	C.C.10296011

JUNTA DIRECTIVA

PRINCIPALES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
LILIANA ESTRADA DE LONDOÑO	C.C.31266603
ELSA MARINA GOMEZ GARCIA	C.C.20334802
BECEVALLE S.A.S.	Nit.900530970
ANTONIO CAICEDO GUTIERREZ	C.C.79338044
ELISA SOTOMONTE OTALORA	C.C.52618161

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

SUPLENTES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
MIGUEL LONDOÑO BARONA	C.C.14938972
DIANA MARGARITA BELTRAN GOMEZ	C.C.51853282
ON TAP S.A.S.	Nit.901421600-4
FABIAN SAAVEDRA RUIZ	C.C.94430080
ADRIANA MARCELA GOMEZ VIRGUEZ	C.C.51957352

Por Acta No. 148 del 25 de febrero de 2022, de Asamblea General De Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio el 24 de marzo de 2022 con el No. 4979 del Libro IX, Se designó a:

PRINCIPALES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
LILIANA ESTRADA DE LONDOÑO	C.C.31266603
ELSA MARINA GOMEZ GARCIA	C.C.20334802
BECEVALLE S.A.S.	Nit.900530970

SUPLENTES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
MIGUEL LONDOÑO BARONA	C.C.14938972
DIANA MARGARITA BELTRAN GOMEZ	C.C.51853282
ADRIANA MARCELA GOMEZ VIRGUEZ	C.C.51957352

Por Acta No. 165 del 03 de abril de 2023, de Asamblea De Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio el 17 de mayo de 2023 con el No. 10003 del Libro IX, Se designó a:

SUPLENTES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
FABIAN SAAVEDRA RUIZ	C.C.94430080

Por Acta No. 178 del 18 de marzo de 2024, de Asamblea General De Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio el 04 de abril de 2024 con el No. 6468 del Libro IX, Se designó a:

PRINCIPALES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
ANTONIO CAICEDO GUTIERREZ	C.C.79338044

Por Acta No. 179 del 14 de mayo de 2024, de Asamblea General De Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio el 22 de mayo de 2024 con el No. 11937 del Libro IX, Se designó a:

PRINCIPALES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

ELISA SOTOMONTE OTALORA C.C.52618161

SUPLENTES

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
ON TAP S.A.S.	Nit.901421600-4

REVISORES FISCALES

Por Acta No. 55 del 08 de marzo de 2013, de Asamblea De Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio el 29 de agosto de 2013 con el No. 10069 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
REVISOR FISCAL	BKF INTERNATIONAL S.A.S	Nit.800011008-8

Por documento privado del 03 de marzo de 2020, de Bkf International S.A., inscrito en esta Cámara de Comercio el 05 de marzo de 2020 con el No. 3977 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
REVISOR FISCAL	YULIANA ANDREA MOSQUERA RAMIREZ	C.C.1114726113
SUPLENTE		T.P.206134-T

Por documento privado del 01 de diciembre de 2023, de Bkf International S.A., inscrito en esta Cámara de Comercio el 04 de diciembre de 2023 con el No. 22417 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
REVISOR FISCAL	RICARDO EDER REYES NARANJO	C.C.6625583
PRINCIPAL		T.P.145419-T

PODERES

Por Escritura Pública No. 0341 del 01 de marzo de 2012 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 11 de abril de 2012 con el No. 63 del Libro V , LA DOCTORA MARCELA LONDOÑO ESTRADA, MUJER MAYOR, CON DOMICILIO PRINCIPAL EN LA CIUDAD CALI VALLE DEL CAUCA, IDENTIFICADA CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 66.987.159 EXPEDIDA EN CALI, OBRANDO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO PÚBLICO EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD EFICACIA S.A , SOCIEDAD CON DOMICILIO PRINCIPAL EN CALI, OTORGA PODER ESPECIAL AMPLIO Y SUFICIENTE, A LA DOCTORA ZAYDA PILAR HERNANDEZ ZAMORA, MAYOR DE EDAD IDENTIFICADA CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO.52.802.700 DE BOGOTÁ, Y PROVISTA DE LA

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

TARJETA PROFESIONAL NO. 151.409 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA A FIN DE QUE REPRESENTE A EFICACIA S A EN LOS ASUNTOS DE CARÁCTER LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES, QUE SE PRESENTEN ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, Y/O JURISDICCIONAL. MÍ APODERADA ESPECIAL QUEDA FACULTADA PARA:

A) PARA QUE SE NOTIFIQUE PERSONALMENTE DE TODA CLASE DE DEMANDAS LABORALES ORDINARIAS Y ESPECIALES, ANTE CUALESQUIERA AUTORIDADES JUDICIALES DEL PAÍS Y ACTÚE COMO APODERADO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD EN LAS MISMAS.
B) PARA QUE COMPAREZCA A ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN TODA CLASE DE PROCESOS LABORALES, ORDINARIOS Y ESPECIALES CON FACULTADES EXPRESAS PARA CONFESAR.
C) PARA PAGAR A LOS ACREEDORES DE LA PODERDANTE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE CONTRATOS DE TRABAJO (VERBALES O ESCRITO) O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LLEVAR A CABO LAS TRANSACCIONES O CONCILIACIONES LABORALES QUE CONSIDERE CONVENIENTE HASTA POR UN MONTO DE VEINTICINCO (25) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES.
D) COBRAR O PERCIBIR JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, EL VALOR DE LOS CRÉDITOS PROVENIENTES DE CONTRATOS DE TRABAJO VERBAL O ESCRITO O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE SE ADEUDEN AL PODERDANTE, EXPEDIR LOS RECIBOS A LOS QUE HAYA LUGAR Y HACER LAS CANCELACIONES CORRESPONDIENTES.
E) REPRESENTAR AL PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACIÓN, ENTIDAD, FUNCIONARIO O EMPLEADO DE LAS RAMAS DEL PODER PUBLICO EJECUTIVA O JUDICIAL Y SUS ORGANISMOS VINCULADOS O ADSCRITOS EN CUALQUIER PETICIÓN, ACTUACIÓN, DILIGENCIA, CITACIÓN O PROCESO DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, SEA COMO PROPONENTE O DEMANDANTE, COMO DEMANDADO, COMO INTERESADO O COMO COADYUVANTE DE CUALQUIERA DE LAS PARTES.
F) DESISTIR DE LOS PROCESOS, RECLAMACIONES Y/O GESTIONES DE CARÁCTER LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y/O JURISDICCIONALES O ENTIDADES DE DERECHO PRIVADO.
G) CONTESTAR TODA CLASE DE RECLAMACIÓN (JUDICIAL, ADMINISTRATIVA O PRIVADA) QUE SOBRE ASUNTOS LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL SE PRESENTEN.
H) EN GENERAL ASUMIR TODA LA PERSONERÍA DE LA PODERDANTE EN ASUNTOS DE DERECHO LABORAL PRIVADO, O COLECTIVO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CUANDO ESTIME CONVENIENTE Y NECESARIO DE TAL MODO QUE EN NINGÚN CASO QUEDE SIN REPRESENTACIÓN.

Por Escritura Pública No. 284 del 04 de marzo de 2016 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 22 de marzo de 2016 con el No. 78 del Libro V , COMPARECIO EL DOCTOR CARLOS HERNAN PAZ MOSQUERA, MAYOR DE EDAD, CON DOMICILIO PRINCIPAL EN LA CIUDAD DE CALI VALLE DEL CAUCA, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 94.507.267 EXPEDIDA EN CALI, OBRANDO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO PÚBLICO COMO SEGUNDO SUPLENTE DEL, REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA EFICACIA S.A. OTORGO PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE, A LA DOCTORA MARTHA LUCIA SALAZAR VILLEGAS, IDENTIFICADA CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NRO. 42.065.378 DE PEREIRA, A FIN DE QUE REPRESENTE A EFICACIA S.A EN LOS ASUNTOS DE CARACTER LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES, QUE SE PRESENTEN ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, Y/O JURISDICCIONAL. MI APODERADA QUEDA FACULTADO PARA:

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

A) PARA QUE SE NOTIFIQUE PERSONALMENTE DE TODA CLASE DE DEMANDAS LABORALES ORDINARIAS Y ESPECIALES, ANTE CUALESQUIERA AUTORIDADES JUDICIALES DEL PAÍS Y ACTÚE COMO APODERADO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD EN LAS MISMAS.
B) PARA QUE COMPAREZCA A ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN TODA CLASE DE PROCESOS LABORALES, ORDINARIOS Y ESPECIALES CON FACULTADES EXPRESAS PARA CONFESAR.
C) PARA PAGAR A LOS ACREEDORES DE LA PODERDANTE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE CONTRATOS DE TRABAJO (VERBALES O ESCRITO) O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LLEVAR A CABO LAS TRANSACCIONES O CONCILIACIONES LABORALES QUE CONSIDERE CONVENIENTE HASTA POR UN MONTO DE VEINTICINCO (25) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES.
D) COBRAR O PERCIBIR JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, EL VALOR DE LOS CRÉDITOS PROVENIENTES DE CONTRATOS DE TRABAJO VERBAL O ESCRITO O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE SE ADEUDEN AL PODERDANTE, EXPEDIR LOS RECIBOS A LOS QUE HAYA LUGAR Y HACER LAS CANCELACIONES CORRESPONDIENTES
E) REPRESENTAR AL PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACIÓN, ENTIDAD, FUNCIONAN O EMPLEADO DE LAS RAMAS DEL PODER PÚBLICO EJECUTIVA O JUDICIAL Y SUS ORGANISMOS VINCULADOS O ADSCRITOS EN CUALQUIER PETICIÓN, ACTUACIÓN, DILIGENCIA, CITACIÓN O PROCESO DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGUNDAD SOCIAL, SEA COMO PROPONENTE O DEMANDANTE, COMO DEMANDADO, COMO INTERESADO O COMO COADYUVANTE DE CUALQUIERA DE LAS PARTES
F) DESISTIR DE LOS PROCESOS, RECLAMACIONES Y/O GESTIONES DE CARÁCTER LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y/O JURISDICCIONALES O ENTIDADES DE DERECHO PRIVADO.
G) CONTESTAR TODA CLASE DE RECLAMACIÓN (JUDICIAL, ADMINISTRATIVA O PRIVADA) QUE SOBRE ASUNTOS LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL SE PRESENTEN.
H) EN GENERAL ASUMIR TODA LA PERSONERÍA DE LA PODERDANTE EN ASUNTOS DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CUANDO ESTIME CONVENIENTE Y NECESARIO DE TAL MODO QUE EN NINGÚN CASO QUEDE SIN REPRESENTACIÓN.

Por Escritura Pública No. 1341 del 29 de junio de 2017 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 06 de julio de 2017 con el No. 100 del Libro V , COMPARECIÓ CARLOS HERNAN PAZ MOSQUERA, MAYOR DE EDAD, CON DOMICILIO PRINCIPAL EN LA CIUDAD DE CALI VALLE DEL CAUCA, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO 94.507.267 EXPEDIDA EN CALI, QUIEN MEDIANTE EL PRESENTE ESCRITO MANIFIESTA QUE ACTUANDO COMO REPRESENTANTE LEGAL(S) DE LA EMPRESA EFICACIA S.A., IDENTIFICADA CON EL NIT. NO. 800.137.960-7, OTORGO PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE, AL DOCTOR JULIÁN ALBERTO DÁVALOS DÍAZ IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 94.402.372 DE CALI, PROVISTO DE LA TARJETA PROFESIONAL NO. 130.749 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, A FIN QUE REPRESENTE A EFICACIA S.A EN LOS ASUNTOS DE CARÁCTER LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES, QUE SE PRESENTEN ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, Y/O JURISDICCIONAL. MI APODERADO, QUEDA FACULTADO PARA:
A) PARA QUE SE NOTIFIQUE PERSONALMENTE DE TODA CLASE DE DEMANDAS LABORALES ORDINARIAS Y ESPECIALES, ANTE CUALESQUIERA AUTORIDADES JUDICIALES DEL PAÍS Y ACTÚE COMO APODERADO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD EN LAS MISMAS.
B) PARA QUE COMPAREZCA A ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN TODA CLASE DE PROCESOS LABORALES, ORDINARIOS Y ESPECIALES CON FACULTADES EXPRESAS PARA CONFESAR.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

C) PARA PAGAR A LOS ACREEDORES DE LA PODERDANTE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE CONTRATOS DE TRABAJO (VERBALES O ESCRITO) O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LLEVAR A CABO LAS TRANSACCIONES O CONCILIACIONES LABORALES QUE CONSIDERE CONVENIENTE HASTA POR UN MONTO DE CINCUENTA (50) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES.
D) COBRAR O PERCIBIR JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, EL VALOR DE LOS CRÉDITOS PROVENIENTES DE CONTRATOS DE TRABAJO VERBAL O ESCRITO O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE SE ADEUDEN AL PODERDANTE, EXPEDIR LOS RECIBOS A LOS QUE HAYA LUGAR Y HACER LAS CANCELACIONES CORRESPONDIENTES.
E) REPRESENTAR AL PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACIÓN, ENTIDAD, FUNCIONARIO O EMPLEADO DE LAS RAMAS DEL PODER PUBLICO EJECUTIVA O JUDICIAL Y SUS ORGANISMOS VINCULADOS O ADSCRITOS EN CUALQUIER PETICIÓN, ACTUACIÓN, DILIGENCIA, CITACIÓN O PROCESO DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, SEA COMO PROPONENTE O DEMANDANTE, COMO DEMANDADO, COMO INTERESADO O COMO COADYUVANTE DE CUALQUIERA DE LAS PARTES.
F) DESISTIR DE LOS PROCESOS, RECLAMACIONES Y/O GESTIONES DE CARÁCTER LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y/O JURISDICCIONALES O ENTIDADES DE DERECHO PRIVADO.
G) CONTESTAR TODA CLASE DE RECLAMACIÓN (JUDICIAL, ADMINISTRATIVA O PRIVADA) QUE SOBRE ASUNTOS LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL SE PRESENTEN.
H) EN GENERAL ASUMIR TODA LA PERSONERÍA DE LA PODERDANTE EN ASUNTOS DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CUANDO ESTIME CONVENIENTE Y NECESARIO DE TAL MODO QUE EN NINGÚN CASO QUEDE SIN REPRESENTACIÓN.

Por Escritura Pública No. 1340 del 29 de junio de 2017 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 14 de julio de 2017 con el No. 108 del Libro V , COMPARECIÓ CARLOS HERNÁN PAZ MOSQUERA, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 94.507.267 EXPEDIDA EN CALI, ACTUANDO COMO SEGUNDO SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA EFICACIA S.A, OTORGO PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE, AL DOCTORA YUDY MARCELA HINCAPIE MOLINA IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 1.143.845.333 DE CALI, PROVISTO DE LA TARJETA PROFESIONAL NO. 276.337 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, A FIN DE QUE REPRESENTE A EFICACIA S.A EN LOS ASUNTOS DE CARÁCTER LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES, QUE SE PRESENTEN ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, Y/O JURISDICCIONAL. MI APODERADO QUEDA FACULTADO PARA:
A)PARA QUE SE NOTIFIQUE PERSONALMENTE DE TODA CLASE DE DEMANDAS LABORALES ORDINARIAS Y ESPECIALES, ANTE CUALESQUIERA AUTORIDADES JUDICIALES DEL PAÍS Y ACTÚE COMO APODERADO GENERAL Y REPRESENTANTE-LEGAL DE LA SOCIEDAD EN LAS MISMAS.
B) PARA QUE COMPAREZCA A ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE EN TODA CLASE DE PROCESOS LABORALES, ORDINARIOS Y ESPECIALES CON FACULTADES EXPRESAS PARA CONFESAR.
C) PARA PAGAR A LOS ACREEDORES DE LA PODERDANTE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE CONTRATOS DE TRABAJO (VERBALES O ESCRITO) O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LLEVAR A CABO LAS TRANSACCIONES O CONCILIACIONES LABORALES QUE CONSIDERE CONVENIENTE HASTA POR UN MONTO DE CINCUENTA (50) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES
D) COBRAR O PERCIBIR JUDICIAL O EXTRAJUDICIALMENTE, EL VALOR DE LOS CRÉDITOS PROVENIENTES DE CONTRATOS DE TRABAJO VERBAL O ESCRITO O DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE SE ADEUDEN AL PODERDANTE, EXPEDIR LOS RECIBOS A LOS QUE HAYA LUGAR Y HACER LAS CANCELACIONES CORRESPONDIENTES.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

E) REPRESENTAR AL PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACIÓN, ENTIDAD, FUNCIONARIO O EMPLEADO DE LAS RAMAS DEL PODER PÚBLICO EJECUTIVA O JUDICIAL Y SUS ORGANISMOS VINCULADOS O ADSCRITOS EN CUALQUIER PETICIÓN, ACTUACIÓN, DILIGENCIA, CITACIÓN O PROCESO DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, SEA COMO PROPONENTE O DEMANDANTE, COMO DEMANDADO, COMO INTERESADO O COMO COADYUVANTE DE CUALQUIERA DE LAS PARTES.
F) DESISTIR DE LOS PROCESOS, RECLAMACIONES Y/O GESTIONES DE CARÁCTER LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y/O JURISDICCIONALES O ENTIDADES DE DERECHO PRIVADO.
G) CONTESTAR TODA CLASE DE RECLAMACIÓN (JUDICIAL, ADMINISTRATIVA O PRIVADA) QUE SOBRE ASUNTOS LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL SE PRESENTEN.
H) EN GENERAL ASUMIR TODA LA PERSONERÍA DE LA PODERDANTE EN ASUNTOS DE DERECHO LABORAL PRIVADO O COLECTIVO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CUANDO ESTIME CONVENIENTE Y NECESARIO DE TAL MODO QUE EN NINGÚN CASO QUEDE SIN REPRESENTACIÓN.

Por Escritura Pública No. 0966 del 28 de mayo de 2018 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 30 de mayo de 2018 con el No. 68 del Libro V COMPARECIÓ EL SEÑOR CARLOS HERNÁN PAZ MOSQUERA, MAYOR DE EDAD, CON DOMICILIO PRINCIPAL EN LA CIUDAD DE CALI - VALLE DEL CAUCA, IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 94.507.267 EXPEDIDA EN CALI (VALLE) EXPEDIDA EL 25 DE NOVIEMBRE DE 1995, MANIFIESTO A USTED, QUE EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL (S) DE LA EMPRESA EFICACIA S.A., OTORGO PODER GENERAL ESPECIAL, A LA ABOGADA ZAYDA PILAR HERNANDEZ ZAMORA, IDENTIFICADA CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA NO. 52.802.700 DE BOGOTÁ EXPEDIDA EL 21 DE MAYO DE 1999, PROVISTA DE LA TARJETA PROFESIONAL NO. 151.409 DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, A FIN DE QUE REPRESENTE A EFICACIA S.A., EN TODOS LOS ASUNTOS, TRAMITES E INSTANCIAS DE DERECHO, SEAN DE CARÁCTER CIVIL, PENA[, LABORAL, MERCANTIL, TRIBUTARIA, DE TRÁNSITO, DEL ORDEN ADMINISTRATIVO Y CUALQUIER OTRO TIPO DE DILIGENCIAS CORRESPONDIENTES A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LA SOCIEDAD DERIVADAS DE LAS MISMAS Y ANTE TODAS LAS INSTANCIAS QUE EXISTIEREN JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES, INCLUYENDO CONCILIACIONES, TRANSACCIONES, RECURSOS, PETICIONES Y CUALQUIER ACCIÓN NECESARIA EN DERECHO, ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA Y/O JURISDICCIONAL O ENTE RELACIONADO, SIN LÍMITE DE CUANTÍA.

Por Escritura Pública No. 2571 del 27 de diciembre de 2019 Notaria Quince de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 09 de enero de 2020 con el No. 3 del Libro V , Compareció la señora Angela Maria Gómez Echavarria, con domicilio principal en la ciudad de Cali Valle del Cauca, identificada con la cédula de ciudadanía No. 66.978.592 expedida en Cali, mediante el presente escrito manifiesto a usted que actuando como Segundo Suplente del Representante Legal de la empresa EFICACIA S.A. identificada con el NIT No. 800.137.960- 7, constituida mediante escritura pública número 497 del 12 de agosto de 1991 protocolizada en la Notaria Quince del Circuito Notarial de Cali, registrada en la Cámara de Comercio el 21 de agosto de 1991 bajó No. 43894 del Libro IX, tal como lo acredita con la copia autentica del Certificado de Cámara de Comercio que se anexa para su protocolización, otorgo poder general amplio y suficiente, a Maria Fernanda Hodges Posada identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.098.777.120 de Bucaramanga expedida el 19 de noviembre de 2013,a fin de que represente a EFICACIA S.A.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales qué se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional Mi apoderada queda facultada para:
A) Para que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualesquiera autoridades judiciales del País y actúe como apoderado general y representante legal de la sociedad en las mismas.
B) Para que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
C) Para pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escrito) o de prestación de servicios y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere conveniente hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
D) Cobrar o percibir judicial o extrajudicialmente, el valor de los créditos provenientes de contratos de trabajo verbal o escrito o de prestación de servicios que se adeuden al poderdante, expedir los recibos a los que haya lugar y hacer las cancelaciones correspondientes.
E) Representar al poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, cómo demandado, como interesado o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
F) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
G) Contestar toda clase de reclamación (Judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de segundad social se presenten.
H) En general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Por Escritura Pública No. 2229 del 12 de noviembre de 2020 Notaria Doce de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 29 de enero de 2021 con el No. 19 del Libro V , ROCIO MALDONABO GARCÍA, identificada con la cédula de ciudadanía no. 31.202.652, actuando en calidad, de representante legal (5) de la sociedad EFICACIA S.A., identificada con el NIT No. 800.137.960-7, Primero: que obrando en representación de extras S.A, confiere poder general, amplio y suficiente a la abogada ANGELA MARIA JIMENEZ ALVAREZ identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.030.587.027, provista de la tarjeta profesional No. 322.007 del consejo superior de la judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S.A. en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional. La apoderada queda facultada para:
A) Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualesquiera autoridades judiciales del país y actué como apoderada general y representante legal de la sociedad en las mismas.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

B) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
C) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escrito) o de prestación de servicios y llevar acabo las transacciones o y conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
D) cobrar o percibir judicial o extrajudicialmente el valor de los créditos provenientes de contratos de trabajo verbal o escrito o de prestación de servicios que se adeuden al poderdante, expedir los recibos a los que haya lugar y hacer las cancelaciones correspondientes.
E) Representar al poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandado, como interesado o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
F) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
G) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social se presenten.
H) en general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.
I) para que manifieste todo lo relacionado con el artículo 61 de la ley 2010 de 2019.

Por Escritura Pública No. 3679 del 11 de noviembre de 2021 Notaria Doce de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 14 de diciembre de 2021 con el No. 163 del Libro V Compareció: ROCIO MALDONADO GARCIA, de nacionalidad colombiana, mayor de edad, domiciliada en Cali, Colombia, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.202.652, hábil para contratar y obligarse, actuando en calidad de suplente del representante legal (s) de la sociedad EFICACIA S.A.

Primero: Que obrando en representación de EFICACIA S.A. confiere poder general amplio y suficiente a TATIANA MILENA MARTINEZ CABRERA, identificada con la cedula de ciudadanía No.1.140.846.828, provista de la tarjeta profesional No. 285.332 del consejo superior de la judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S.A. en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional, la apoderada queda facultada para:

A)Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales, ordinarias y especiales, ante cualesquiera autoridades judiciales del país y actué como apoderada general y representante legal de la sociedad en las mismas.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

B) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
C) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escrito) o de prestación de servicios y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
D) Cobrar o percibir judicial o extrajudicialmente el valor de los créditos provenientes de contratos de trabajo verbal o escrito o de prestación de servicios que se adeuden a la poderdante, expedir los recibos a los que haya lugar y hacer las cancelaciones correspondientes.
E) Representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
F) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
G) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social se presenten.
H) En general asumir toda la personaría de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Por Escritura Pública No. 2722 del 01 de octubre de 2022 Notaria Doce de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 14 de octubre de 2022 con el No. 144 del Libro V Compareció: ROCÍO MALDONADO GARCÍA, de nacionalidad colombiana, mayor de edad, domiciliada en Cali, Colombia, identificada con la cédula de ciudadanía no. 31.202.652, hábil para contratar y obligarse, actuando en calidad de primer suplente del representante legal (s) de la sociedad EFICACIA S.A. Expuso:

PRIMERO: Que obrando en representación de EFICACIA S.A. confiere poder general amplio y suficiente a JOHANA KATHERINE WELMAN DUQUE, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.144.057.609., provista de la tarjeta profesional No. 353113 del consejo superior de la judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S. A. En los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa y/o jurisdiccional. El apoderado queda facultada para:
A) Que se notifique personalmente toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualesquiera autoridades del país y actué como apoderado general y representante legal de la sociedad en las mismas.
B) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios, y especiales con facultades expresas para confesar.
C) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escrito) o de prestación de servicios y llevar a cabo las

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
D) Representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
E) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
F) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social se presenten.
G) En general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Por Escritura Pública No. 3602 del 15 de diciembre de 2022 Notaria Doce de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 28 de diciembre de 2022 con el No. 167 del Libro V , compareció ROCIO MALDONADO GARCIA, mayor de edad, domiciliada en Cali, identificada con la cédula de ciudadanía No. 31.202.652, actuando en calidad de Representante Legal (S) de la sociedad EFICACIA S.A., con Nit. No. 800.137.960-7, confiere Poder General, amplio y suficiente a JUAN JAVIER DUQUE RIVILLAS, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.042.439.801, provisto de la tarjeta profesional No. 318.039 del Consejo Superior de la Judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S.A. En los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judicial o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional. El apoderado queda facultado para:

A) Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualesquiera autoridades judiciales del país y actué como apoderado general y representante legal de la sociedad en las mismas.
B) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
C) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escrito) o de prestación de servicios y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
E) Representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
F) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

o entidades de derecho privado.
G) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social se presenten.
H) En general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Por Escritura Pública No. 0109 del 31 de enero de 2023 Notaria Doce de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 08 de febrero de 2023 con el No. 15 del Libro V En la ciudad de Santiago de Cali, a los treinta y uno (31) días del mes de enero del dos mil veintitrés (2.023), en el despacho de la notaría doce (12) del círculo de Cali, compareció: Rocío Maldonado García, de nacionalidad colombiana, mayor de edad, domiciliada en Cali, Colombia, identificada con la cédula de ciudadanía no. 31.202.652, hábil para contratar y obligarse, actuando en calidad de representante legal (S) de la sociedad Eficacia S.A., identificada con, el NIT. No. 800.137.960-7, confiere poder general, amplio y suficiente a Bryam Monsalve Jaramillo, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.152.209.698, provisto de la tarjeta profesional no. 353.899 del Consejo Superior de la Judicatura, a fin de que represente a Eficacia S.A. en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional el apoderado queda facultado para:
a) Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualquier autoridad judicial del país y actúe como apoderado general y representante legal de la sociedad en las mismas. b) que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar. c) pagar a los acreedores de la poderdante, las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escrito) o de prestación de servicio y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. d) representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público, ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes. e) desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado. f) contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social se presenten. g) en general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

Por Escritura Pública No. 0687 del 16 de marzo de 2023 Notaria Septima de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 01 de abril de 2023 con el No. 48 del Libro V , Compareció la señora ROCIO MALDONADO GARCÍA, de nacionalidad colombiana, mayor de edad, domiciliada en Cali, Colombia, identificada con la cédula de ciudadanía No. 31.202.652 de Tuluá, hábil para contratar y obligarse, actuando en calidad de representante legal (s) de la sociedad EFICACIA S. A., identificada con el NIT. No. 800.137.960-7, manifestó: PRIMERO: Que obrando en nombre y representación de la sociedad EFICACIA S.A. por medio de la presente Escritura Pública confiere poder general, amplio y suficiente a la señora YEIMI CAROLINA TORREGROZA RAMIREZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.140.837.488 de Barranquilla, provista de la tarjeta profesional No. 253.574 del consejo superior de la judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S. A. en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional. La apoderada queda facultada para:
a) Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualquier autoridad judicial del país y actúe como apoderada general y representante legal de la sociedad en las mismas.
b) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
c) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escritos) o de prestación de servicios y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
d) Representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
e) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
f) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social que se presente.
g) En general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Por Escritura Pública No. 2044 del 12 de julio de 2023 Notaria Septima de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 14 de agosto de 2023 con el No. 120 del Libro V Compareció la señora ROCIO MALDONADO GARCIA, de nacionalidad colombiana, mayor de edad, domiciliada en Cali, Colombia, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.202.652 de Tuluá, hábil para contratar y obligarse, actuando en calidad de representante legal

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

(s) de la sociedad EFICACIAS.A., identificada con el NIT No.800.137.960-7, Constituida mediante escritura pública número 497 del 12 de agosto de 1991 protocolizada en la Notaria Doce de Cali, registrada en la Cámara de Comercio de Cali el 21 de agosto de 1991 bajo el No.43894 del libro IX, copia autenticada de este documento que se anexa para su protocolización, manifestó:
PRIMERO: Que obrando en nombre y representación de la sociedad EFICACIA S.A. por medio de la presente Escritura Publica confiere poder general, amplio y suficiente a la Abogada YAZMIN GABRIELA ARIAS SUAREZ identificada C.C.1143879263 de Cali, provista de la tarjeta profesional No 386072 del consejo superior de la judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S.A. en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional, La apoderada queda facultada para:
a) Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualquier autoridad judicial del país y actúe como apoderada general y representante legal de la sociedad en las mismas.
b) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
c) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escritos) o de prestación de servicios y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
d) Representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
e) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
f) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social que se presenten.
g) En general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

Por Escritura Pública No. 2045 del 12 de julio de 2023 Notaria Septima de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 14 de agosto de 2023 con el No. 121 del Libro V Compareció la señora ROCIO MALDONADO GARCIA, de nacionalidad colombiana, mayor de edad, domiciliada en Cali, Colombia, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.202.652 de Tuluá, hábil para contratar y obligarse, actuando en calidad de representante legal(s) de la sociedad EFICACIAS.A., identificada con el NIT No.800.137.960-7,

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

mediante escritura publica numero 497 del 12 de agosto de 1991 protocolizada en la Notaria Doce de Cali, registrada en la Cámara de Comercio de Cali el 21 de agosto de 1991 bajo el No.43894 del libro IX, copia autenticada de este documento que se anexa para su protocolización, manifestó:
PRIMERO: Que obrando en nombre y representación de la sociedad EFICACIA S.A. por medio de la presente Escritura Publica confiere poder general, amplio y suficiente a la Abogada GLENDA CRISTINA QUIROGA RAMIREZ, identificada C.C.52.762.644 de Bogotá D.C., provista de la tarjeta profesional No 332.223 del consejo superior de la judicatura, a fin de que represente a EFICACIA S.A. en los asuntos de carácter laboral y de seguridad social, judiciales o extrajudiciales, que se presenten ante cualquier autoridad administrativa, y/o jurisdiccional, La apoderada queda facultada para:
a) Que se notifique personalmente de toda clase de demandas laborales ordinarias y especiales, ante cualquier autoridad judicial del país y actúe como apoderada general y representante legal de la sociedad en las mismas.
b) Que comparezca a absolver interrogatorios de parte en toda clase de procesos laborales, ordinarios y especiales con facultades expresas para confesar.
c) Pagar a los acreedores de la poderdante las obligaciones derivadas de contratos de trabajo (verbales o escritos) o de prestación de servicios y llevar a cabo las transacciones o conciliaciones laborales que considere convenientes hasta por un monto de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
d) Representar a la poderdante ante cualquier corporación, entidad, funcionario o empleado de las ramas del poder público ejecutiva o judicial y sus organismos vinculados o adscritos en cualquier petición, actuación, diligencia, citación o proceso de derecho laboral privado o colectivo y de seguridad social, sea como proponente o demandante, como demandada, como interesada o como coadyuvante de cualquiera de las partes.
e) Desistir de los procesos, reclamaciones y/o gestiones de carácter laboral privado o colectivo y de seguridad social, ante autoridades administrativas y/o jurisdiccionales o entidades de derecho privado.
f) Contestar toda clase de reclamación (judicial, administrativa o privada) que sobre asuntos laborales o de seguridad social que se presenten.
g) En general asumir toda la personería de la poderdante en asuntos de derecho laboral privado o colectivo y de la seguridad social que la ley permita, cuando estime conveniente y necesario de tal modo que en ningún caso quede sin representación.

REFORMAS DE ESTATUTOS

Los estatutos de la sociedad han sido reformados así:

DOCUMENTO	INSCRIPCIÓN
E.P. 2796 del 04/08/1993 de Notaria Catorce de Cali	68988 de 13/08/1993 Libro IX
E.P. 3891 del 02/12/1994 de Notaria Catorce de Cali	83678 de 19/12/1994 Libro IX
E.P. 0959 del 30/04/1996 de Notaria Cuarta de Cali	3470 de 07/05/1996 Libro IX
E.P. 0616 del 16/04/1999 de Notaria Cuarta de Cali	2626 de 16/04/1999 Libro IX
E.P. 1576 del 11/08/2000 de Notaria Cuarta de Cali	5718 de 17/08/2000 Libro IX
E.P. 3011 del 20/11/2004 de Notaria Quince de Cali	12486 de 22/11/2004 Libro IX
E.P. 55 del 17/01/2006 de Notaria Quince de Cali	575 de 17/01/2006 Libro IX
E.P. 3839 del 19/12/2006 de Notaria Quince de Cali	14478 de 22/12/2006 Libro IX

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

E.P. 2106 del 22/07/2010 de Notaria Veintitres de Cali	8765 de 23/07/2010 Libro IX
E.P. 0877 del 06/06/2012 de Notaria Septima de Cali	7816 de 28/06/2012 Libro IX
E.P. 1002 del 28/06/2012 de Notaria Septima de Cali	7963 de 03/07/2012 Libro IX
E.P. 45 del 24/01/2013 de Notaria Septima de Cali	914 de 29/01/2013 Libro IX
E.P. 0574 del 13/04/2015 de Notaria Quince de Cali	5695 de 27/04/2015 Libro IX
E.P. 1058 del 17/06/2015 de Notaria Quince de Cali	8754 de 25/06/2015 Libro IX
E.P. 2394 del 31/12/2015 de Notaria Quince de Cali	24922 de 30/12/2015 Libro IX
E.P. 1216 del 12/06/2017 de Notaria Quince de Cali	11303 de 06/07/2017 Libro IX
E.P. 3884 del 26/11/2021 de Notaria Doce de Cali	21390 de 03/12/2021 Libro IX
E.P. 4337 del 21/12/2021 de Notaria Doce de Cali	23358 de 31/12/2021 Libro IX
ACT 172 del 26/10/2023 de Asamblea General De Accionistas	20392 de 30/10/2023 Libro IX
ACT 178 del 18/03/2024 de Asamblea General De Accionistas	6467 de 04/04/2024 Libro IX

RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE INSCRIPCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro, quedan en firme dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos. Para estos efectos, se informa que para la Cámara de Comercio de Cali, los sábados NO son días hábiles.

Una vez interpuestos los recursos, los actos administrativos recurridos quedan en efecto suspensivo, hasta tanto los mismos sean resueltos, conforme lo prevé el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo.

A la fecha y hora de expedición de este certifica, NO se encuentra en trámite ningún recurso.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal Código CIIU: 8299

ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO

A nombre de la persona jurídica figura(n) matriculado(s) en la Cámara de Comercio de Cali el(los) siguiente(s) establecimiento(s) de comercio/sucursal(es) o agencia(s):

Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

Nombre:	EFICACIA
Matrícula No.:	295651-2
Fecha de matricula:	21 de agosto de 1991
Ultimo año renovado:	2024
Categoría:	Establecimiento de comercio
Dirección:	AVENIDA 5 N # 23 A NORTE - 35
Municipio:	Cali

SI DESEA OBTENER INFORMACIÓN DETALLADA DE LOS ANTERIORES ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO O DE AQUELLOS MATRICULADOS EN UNA JURISDICCIÓN DIFERENTE A LA DEL PROPIETARIO, DEBERÁ SOLICITAR EL CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL DEL RESPECTIVO ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO.

LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO QUE TIENE MATRICULADOS EL COMERCIANTE EN OTRAS CÁMARAS DE COMERCIO DEL PAÍS, PODRÁ CONSULTARLA EN WWW.RUES.ORG.CO.

TAMAÑO EMPRESARIAL

De conformidad con lo provisto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es: GRANDE

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria $615,070,600,933

Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el período - CIIU:8299

****

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Este certificado refleja la situación jurídica del inscrito hasta la fecha y hora de su expedición.

Que no figuran otras inscripciones que modifiquen total o parcialmente el presente certificado.

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo

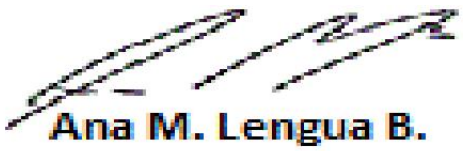
Recibo No. 9333816, Valor: $7.900

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN: 0824XYL4YX

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

Contencioso Administrativo, y de la Ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos; el sábado no se tiene como día hábil para este conteo.

En cumplimiento de los requisitos sobre la validez jurídica y probatoria de los mensajes de datos determinados en la Ley 527 de 1999 y demás normas complementarias, la firma digital de los certificados generados electrónicamente se encuentra respaldada por una entidad de certificación digital abierta acreditada por el organismo nacional de acreditación (onac) y sólo puede ser verificada en ese formato.



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **19.395.114**

HERRERA AVILA

APELLIDOS

GUSTAVO ALBERTO

NOMBRES

FIRMA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **22-MAR-1960**

BOGOTA D.C
(CUNDINAMARCA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.78	**O+**	**M**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

06-OCT-1978 BOGOTA D.C
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

A-3100100-00252282-M-0019395114-20100825 0023575747A 1 34475431

304816

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

TARJETA PROFESIONAL DE ABOGADO

39116-D2
Tarjeta No.

26/08/1986
Fecha de Expedicion

16/06/1986
Fecha de Grado

GUSTAVO ALBERTO
HERRERA AVILA

19395114
Cedula

VALLE
Consejo Seccional

MILITAR NUEVA GRANAD
Universidad

Francisco Escobar Henriquez
Presidente Consejo Superior de la Judicatura

ESTA TARJETA ES DOCUMENTO PUBLICO Y SE EXPIDE DE CONFORMIDAD CON LA LEY 270 DE 1996, EL DECRETO 196 DE 1971 Y EL ACUERDO 180 DE 1996.

SI ESTA TARJETA ES ENCONTRADA, POR FAVOR, ENVIARLA AL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, UNIDAD DE REGISTRO NACIONAL DE ABOGADOS.