

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CON SALARIO ORDINARIO

NOMBRE DEL EMPLEADOR E IDENTIFICACION: ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA NIT. 830050228 -7	DIRECCION DEL EMPLEADOR: CR 7 76 35 P. 6 Ciudad: Bogotá Telefono: 4895454
NOMBRE DEL TRABAJADOR Y DOCUMENTO DE IDENTIDAD: ROMERO RONDON LUIS CARLOS CC 72430156	DIRECCION DEL TRABAJADOR: Cra. 48A1 # 27 - 13 Tel. 3746707
LUGAR, FECHA NACIMIENTO Y NACIONALIDAD: Barranquilla, domingo, 25 de abril de 1976 Colombiano	CARGO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR: OPERARIO (A)
SALARIO MENSUAL: (\$(\$689.455,00)) SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS CON CERO CVS M/CTE.	
LABOR OBJETO DEL CONTRATO: Incremento de la Producción o Ventas en la Ejecución del Contrato con el Cliente	
PERIODOS DE PAGO: Quincenal	FECHA DE INICIACIÓN LABORES: Jueves, 10 de noviembre de 2016
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES: En los lugares asignados por el EMPLEADOR en virtud del servicio contratado por la Empresa Cliente.	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL (LA) TRABAJADOR (A): Barranquilla
JORNADA: Tiempo Completo	NOMBRE DE LA EMPRESA CLIENTE: MASTERFOODS COLOMBIA LTDA

Entre EL EMPLEADOR y EL (LA) TRABAJADOR (A), de las condiciones y dichas, se ha celebrado el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR, regido además por las siguientes cláusulas, y en lo no previsto en ellas, por lo previsto en la legislación laboral vigente y en el reglamento interno de trabajo aprobado para la empresa: EL EMPLEADOR "ADECCO" es una sociedad legalmente constituida, dedicada a contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para colaborar en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas por el EMPLEADOR. EL TRABAJADOR declara conocer en forma clara y precisa el objeto del contrato de trabajo que celebra con ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA por consiguiente conoce y acepta expresamente que el Contrato tenga vigencia o duración por el tiempo que dure la necesidad del servicio en el tercero beneficiario, y en lo no previsto en ellas, por lo previsto en la legislación laboral vigente y en el reglamento interno de trabajo aprobado para la empresa.

CLÁUSULA PRIMERA. OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL (LA) TRABAJADOR (A) para desempeñar las funciones inherentes al cargo ya mencionado, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mismo, de conformidad con las leyes, los reglamentos, las órdenes, las instrucciones generales o particulares que le impartan, EL EMPLEADOR o sus representantes, observando en su desempeño la buena fe, el cumplimiento, la diligencia y el cuidado necesarios. De igual manera, a no prestar directa ni indirectamente los servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato, así como la ejecución de: a) Las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con: el Reglamento Interno de trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Programa de Salud Ocupacional, Manual de Procesos y Procedimientos, Programa de calidad y Manual de Funciones, los cuales forman parte integral del presente contrato y que por medio de éste acuerdo manifiesta expresamente EL TRABAJADOR, que los conoce y acepta en su totalidad y demás órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes.

CLÁUSULA SEGUNDA- DURACIÓN: La duración del presente contrato será el tiempo requerido para la realización de la obra o labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR. En consecuencia, este contrato terminará una vez finalice la obra o labor, para la cual fue contratado EL TRABAJADOR, sin preaviso y sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna por este concepto, lo cual es conocido y aceptado por las partes.

CLÁUSULA TERCERA- PERÍODO DE PRUEBA: Los primeros dos (2) meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna, se determina que este período no podrá ser superior a la quinta parte del la duración del contrato.

CLÁUSULA CUARTA- LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO: El servicio lo prestará EL (LA) TRABAJADOR (A) en la EMPRESA CLIENTE del servicio, en todo caso, EL EMPLEADOR queda facultado para trasladar a EL (LA) TRABAJADOR (A) a otras ciudades o cargos, asignarle otras funciones, siempre y cuando tales cambios o traslados no impliquen desmejora de las condiciones laborales del (LA) TRABAJADOR (A).

CLÁUSULA QUINTA- OBLIGACIONES DEL (LA) TRABAJADOR (A): Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL (LA) TRABAJADOR (A) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales las cuales son indispensables para el buen desempeño de su cargo y cuyo incumplimiento desde ahora se califica como grave:

1. A guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al EMPLEADOR, la empresa CLIENTE o cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc. entre otros, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales pertinentes e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral.
2. A no divulgar, distribuir o publicar la información confidencial que reciba de ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A, la empresa o persona alguna salvo autorización escrita de alguno de los socios, o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc.
3. A no utilizar la información confidencial en detrimento de ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A, la empresa CLIENTE o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc. entre otros.
4. Dentro del manejo adecuado que debe darle al equipo de cómputo que le es asignado para desempeñar su labor, el trabajador se obliga a no copiar los programas instalados en el computador, a no descargar de Internet, o por otro medio, programas informáticos, música, imágenes o videos, que hayan sido obtenidos de forma ilegal y/o sin la autorización de su autor o dueño. Dentro de esta restricción no se incluye la tenencia de imágenes, fotos, videos, música que haya sido legalmente adquirido o que sean de la autoría del TRABAJADOR.
5. Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo requiera, para lo cual deberá ser informado el empleador y su ARP.
6. A poner al servicio del EMPLEADOR o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc; toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo.
7. A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende EL EMPLEADOR, ni ofrecer sus servicios o experiencia profesional a título personal, o los servicios o experiencia profesional de sus amigos, parientes o sociedades con las cuales tenga alguna vinculación, en competencia con los servicios o productos que presta, ofrezca o fabrique EL EMPLEADOR, la , la empresa usuaria o cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc.
8. A no utilizar los recursos humanos físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR, la empresa CLIENTE o de cualquiera de sus clientes, o de aquellas compañías con las que este tenga vigente contrato de servicios, acuerdos o convenios comerciales, alianzas, etc, para beneficio propio o de terceros.
9. A utilizar adecuadamente los implementos de seguridad que EL EMPLEADOR y la empresa CLIENTE tengan establecidos como tal.
10. A no hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral EL (LA) TRABAJADOR adquiera a un precio mas favorable que en el comercio.
11. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores dentro de las normas del EMPLEADOR.

12. A aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR.
13. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes, absteniéndose de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de trabajo.
14. Abstenerse de solicitar en préstamo dinero a sus subalternos.
15. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR.
16. Sólo instalar software que cuente con la debida licencia de uso en los Computadores de la empresa de conformidad al contrato de comodato suscrito y que forma parte integral del presente contrato o en uno de su propiedad, que se encuentre dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR. Ni instalar software en los Computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa y por escrito de EL EMPLEADOR.
17. A sólo utilizar la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR para los fines propios del desempeño de su cargo, incluida la utilización de la cuenta de correo electrónico dispuesta para la empresa para el ejercicio de sus funciones.
18. No dar a conocer a personas no autorizadas la clave personal de acceso a los sistemas de computo de EL EMPLEADOR.
19. No ingresar equipos de cómputo a las instalaciones del EMPLEADOR sin autorización expresa de este.
20. Abstenerse de ingerir bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
21. A responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasione.
22. Dar aviso de inmediato al EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo. En caso de enfermedad o accidente, este debe comprobarse únicamente mediante certificado médico expedido por profesionales de la E.P.S o A.R.P a la cual se encuentre afiliado el TRABAJADOR, según sea el caso. EL TRABAJADOR, está obligado a radicar ante EL EMPLEADOR dentro de los dos (02) días siguientes a su fecha de expedición la incapacidad médica y copia de la historia clínica que originó la misma como requisito para su tramite ante a Administradora, so pena de que el tiempo de ausencia no sea remunerado.
23. Tramitar ante su jefe inmediato o la persona competente según sea el caso, el respectivo permiso de trabajo, dejando soporte del mismo con la aprobación respectiva, de la cual se dejará copia en la carpeta del trabajador. Lo anterior, so pena de considerar la ausencia del trabajador como injustificada y como constitutiva de falta disciplinaria.
24. Dentro del manejo adecuado que debe darle al equipo de cómputo que le es asignado para desempeñar su labor, el trabajador debe abstenerse de copiar los programas instalados en el computador, descargar de Internet, o por otro medio, programas informáticos, música, imágenes o videos, que hayan sido obtenidos de forma ilegal y/o sin la autorización de su autor o dueño. Dentro de esta restricción no se incluye la tenencia de imágenes, fotos, videos, música que haya sido legalmente adquirido o que sean de la autoría del TRABAJADOR.
25. Guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas la discreción y el sigilo que exige la lealtad que debe a EL EMPLEADOR.
26. Responder por los elementos, herramientas, máquinas, vehículos, muebles y enseres, materiales, materias primas etc. de trabajo que EL EMPLEADOR le entregue para el desempeño de su cargo.
27. Entregar oportunamente a EL EMPLEADOR todos los documentos, informes, razones, envíos, que con destino a EL EMPLEADOR, haya recibido de terceros en el ejercicio de sus funciones.
28. Efectuar todas las demás labores que EL EMPLEADOR le encargue relacionadas con sus funciones

PARÁGRAFO PRIMERO: INVENCIÓNES.- Los descubrimientos o invenciones realizadas por EL TRABAJADOR, las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades del TRABAJADOR mientras preste los servicios al EMPLEADOR, quedarán de propiedad exclusiva de éste, para lo cual se dará estricta aplicación a lo previsto en la Decisión 486 de 2000, de la Comunidad Andina de Naciones. **PARÁGRAFO SEGUNDO: Los derechos patrimoniales** derivados de las invenciones o desarrollos lógicos que con ocasión del trabajo haga EL (LA) TRABAJADOR (A), incluidos los desarrollos de software, le pertenecen a EL EMPLEADOR, de conformidad a lo previsto en el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y demás concordantes de la Ley 23 de 1.982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena. **PARÁGRAFO TERCERO.-** El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerada como **VIOLACIÓN GRAVE** para todos los efectos legales, en especial para el previsto en el literal a) numeral 6, artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965.

CLÁUSULA SEXTA- REMUNERACIÓN: Como remuneración por el trabajo durante el tiempo en que esté en vigencia el presente Contrato, EL EMPLEADOR se obliga a pagar a EL TRABAJADOR un **SALARIO MENSUAL** correspondiente a la suma indicada en la parte inicial del presente contrato. Este salario se pagará de forma mensual mediante dispersión electrónica o consignación en cuenta de ahorros abierta por EL TRABAJADOR a su nombre en la entidad financiera o bancaria de su elección, cuyo número deberá ser informado por EL TRABAJADOR al EMPLEADOR, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la firma del contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las partes dejan expresa constancia de que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, tiene el carácter de salario, razón por la cual no constituyen factor salarial para efectos de liquidación de prestaciones sociales, reconocimiento de indemnizaciones, ni para ningún otro efecto, los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere el EMPLEADOR al TRABAJADOR por mera liberalidad. Particularmente se incluye dentro de este pacto, todo eventual suministro de vestuario para el ejercicio de su labor, los aguinaldos, alimentación, auxilio de vivienda y/o arrendamiento, auxilio de recreación, auxilio de semana santa auxilio de rodamiento y/o movilización, tickets de cualquier naturaleza, vivienda y/o habitación, auxilio educativo, auxilio de celular, auxilio de parqueadero, auxilio de pico y placa, auxilio por medicina prepagada, los cuales son de carácter no salarial, ni prestacional y el TRABAJADOR acepta de antemano la regulación expresa que dé el EMPLEADOR a través de las normas de la empresa, y reiterando que se entregan por mera liberalidad del empleador, y no son salariales conforme al artículo 128 del CST. Igualmente las partes dejan expresa constancia que los pagos de telefonía celular o de cualquier otro medio de comunicación, los gastos de transporte, los gastos de viaje y las sumas destinadas a manutención y alojamiento de EL (LA) TRABAJADOR (A), cuando deba desplazarse de su lugar habitual de trabajo, y que sean canceladas por EL EMPLEADOR directamente o mediante reembolsos a EL (LA) TRABAJADOR (A), no constituyen salario toda vez que los mismos no tienen por efecto remunerar la prestación del servicio sino disponer los medios necesarios para que este pueda prestarse.

CLÁUSULA SÉPTIMA- JORNADA DE TRABAJO: Acuerdan expresamente las partes, que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realizará mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Por tanto, 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, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a .m. a 10 p.m., teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma. El anterior acuerdo, de conformidad al Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO** En los cargos cuya labor y funciones desempeñadas por EL TRABAJADOR, por su grado profesional, coordinativo, discrecional y de responsabilidad requerido para su correcta ejecución constituyen una actividad de dirección, confianza y manejo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 162 literal a) del Código Sustantivo de Trabajo, razón por la cual el TRABAJADOR estará excluido de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, y por tanto las horas de trabajo que excedan la jornada máxima de trabajo diaria ocho (8) horas y semanal de cuarenta y ocho 48 horas no constituyen trabajo suplementario ni remuneración adicional alguna.

CLAUSULA OCTAVA: TRABAJO EXTRAORDINARIO Y/O SUPLEMENTARIO.- Todo trabajo suplementario o en horas extras y en día de descanso obligatorio en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley deba ejecutarse así, deberá ser autorizado por EL EMPLEADOR mediante la inclusión en el respectivo reporte de tiempo. En consecuencia, EL EMPLEADOR no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido incluido en el reporte de tiempo laborado autorizado por el mismo

CLÁUSULA NOVENA- FALTAS GRAVES. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que al efecto se califiquen como graves por parte de éste. Las partes en este contrato convienen en calificar como faltas graves, que pueden dar lugar a la terminación Unilateral del contrato sin previo aviso y sin pago de indemnización por parte del EMPLEADOR, de conformidad con lo previsto por el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 6º del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1.961, las siguientes que cometa el TRABAJADOR, adicional a las estipuladas en la Ley:

1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en la cláusula quinta de este contrato.
2. El desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin.
3. Que EL (LA) TRABAJADOR en razón de sus funciones o vinculación laboral para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio dinero, regalos, dádivas, préstamos especiales, ayuda económica o favor distinto de la remuneración salarial o de las prestaciones a que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo celebrado con EL EMPLEADOR.
4. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR.
5. Retener documentos, o dineros auto prestárselos o hacer uso indebido de ellos sin autorización del EMPLEADOR.
6. Valerse del nombre del EMPLEADOR o de las labores encomendadas por éste para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
7. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas o tareas no efectuadas.

9. El uso indebido de papelería, documentos y demás elementos pertenecientes al EMPLEADOR por parte del TRABAJADOR, quien de igual manera está en la obligación de denunciar inmediatamente, ante las autoridades competentes, el extravío o pérdida.
10. El celebrar actos, compromisos o contratos a nivel personal durante el desempeño de sus obligaciones, los cuales comprometan al EMPLEADOR.
11. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que pueda atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR.
12. El hecho de que EL (LA) TRABAJADOR llegue a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
13. Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo.
14. Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas.
15. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por EL EMPLEADOR o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad.
16. Negarse a cumplir sin justa causa ordenes que en el desempeño de sus funciones le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad del (LA) TRABAJADOR
17. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL (LA) TRABAJADOR (A) o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL (LA) TRABAJADOR
En ese orden de ideas y bajo el anterior entendido EL (LA) TRABAJADOR autoriza expresamente a EL EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de e-mail que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL (LA) TRABAJADOR haga a la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL (LA) TRABAJADOR
18. Desatender las instrucciones y/o recomendaciones impartidas por el médico y/o salud ocupacional, atentando con su buen estado de salud.

PARÁGRAFO: Las faltas anteriormente indicadas no son taxativas dentro de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación para tal fin las que se desprendan de las normas legales.

CLÁUSULA DÉCIMA- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL (LA) TRABAJADOR (A): Si es EL (LA) TRABAJADOR (A) quien intempestivamente de por terminado su contrato de trabajo por renuncia v voluntaria, este se compromete a hacer entrega de su cargo mediante **ACTA DE ENTREGA** que suscribirán las partes en señal de recibo y la cual servirá de soporte o Paz y Salvo o para el pago de sus acreencias laborales, razón por la cual no se procederá a su liquidación y pago hasta tanto EL (LA) TRABAJADOR no hubiere cumplido con la entrega de su cargo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA - AUTORIZACION DE DESCUENTO: EL (LA) TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, le descuente del valor que le corresponda por salarios, liquidación final de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones o por cualquier otro concepto, las sumas que le deba por préstamos, consumo por llamadas telefónicas personales a celulares o fijos, el valor de las reparaciones por daños intencionales o culposos a elementos de trabajo tales como Computadores, aplicaciones de sistemas, equipos de oficina, elementos, herramientas, utensilios y demás bienes que EL (LA) TRABAJADOR haya recibido para el desempeño de su cargo y que lleguen a faltar al hacer entrega de su puesto a EL EMPLEADOR

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DIRECCION DEL (LA) TRABAJADOR ((A): EL (LA) TRABAJADOR ((A) se compromete a informar por escrito al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección, teniéndose como suya para todos los efectos, la última que haya reportado por escrito al EMPLEADOR. La Dirección indicada en el presente documento será la única para notificación legal, judicial y contractual, hasta tanto no se informe su cambio por medio escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: ACOSO LABORAL. Se deja expresa constancia que EL (LA) TRABAJADOR (A), es plenamente consiente que EL EMPLEADOR ha constituido comité de Convivencia laboral dentro de los términos legales, a fin de solucionar cualquier conflicto o queja derivado de supuesta conducta de acoso laboral y por tanto conoce el procedimiento establecido, por tal razón, no se acepta la renuncia del TRABAJADOR (A), cuando sea motiva por una supuesta conducta de acoso laboral que no haya sido dada a conocer por escrito previamente al EMPLEADOR y que este haya investigado, gestionado y solucionado.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA- REDACCIÓN: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo derogen, adicionen, modifiquen o reglamenten, cuyo objeto, definido en su artículo Primero, es el lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y TRABAJADOR -es, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA EL TRABAJADOR -, mediante la suscripción del presente contrato hace constar expresamente y por escrito que recibió de manos de EL EMPLEADOR, la copia correspondiente al mismo acuerdo, dando cumplimiento legal y oportuno a lo dispuesto por la Ley Laboral.

CLAUSULA DECIMA SEXTA: EL TRABAJADOR expresamente autoriza a **EL EMPLEADOR** para que le pague el salario en lugar diferente a aquel en el que habitualmente presta sus servicios y de considerarlo necesario realice a favor de éste la apertura de una cuenta de ahorros. **PARÁGRAFO:** **EL TRABAJADOR** expresamente autoriza al **EMPLEADOR** atendiendo a la naturaleza del contrato para realizar las operaciones aritméticas y administrativas interna como externas, a efectos del pago de la última quincena o mensualidad y la correspondiente liquidación definitiva de prestaciones sociales, acepta expresamente y por escrito mediante la suscripción del presente, conceder a **EL EMPLEADOR** el plazo que sea necesario para finiquitar todas y cada una de las operaciones mencionadas anteriormente en los diferentes sitios de trabajo y en consecuencia deja sin efecto alguno el cobro de la indemnización que por falta de pago se pudiera originar en cualquiera de estos retardos.

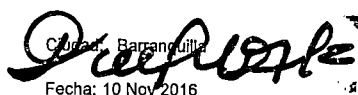
CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: EFECTOS: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato. Para constancia, y en señal de aceptación por las partes, se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL (LA) TRABAJADOR (A) en éste acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: DIRECCION DE NOTIFICACION DEL TRABAJADOR: Cualquier notificación, comunicación o solicitud relacionada con el presente contrato deberá ser enviada por escrito o por correo electrónico certificado, será considerada válidamente efectuada mediante envío por correo electrónico certificado a la dirección informado por el TRABAJADOR a la firma de este contrato. EL (LA) TRABAJADOR, se compromete a informar por escrito al EMPLEADOR cualquier cambio o novedad de dirección y correo electrónico, teniéndose como suya para todos los efectos, la última que haya reportado AL EMPLEADOR. La Dirección electrónica indicada en el presente documento igualmente será válida para notificación legal, judicial y contractual, hasta tanto no se informe su cambio por medio escrito. Las notificaciones se entenderán recibidas en la fecha de la entrega cuando esta se hizo personalmente; (ii) al tercer (3) día hábil siguiente a su presentación al correo físico; y (iii) al día hábil que se hizo el envío del correo electrónico.

CLAUSULA DECIMA NOVENA: ORIGEN DE INGRESOS: EL TRABAJADOR declara que sus ingresos, provienen de actividades lícitas. Igualmente declaran que no se encuentran con registros negativos en listados de prevención de lavado de activos y/o financiación al terrorismo, nacionales o internacionales, ni incurrir en una de las dos categorías de lavado de activos (conversión o movimiento) y que en consecuencia se obliga a responder frente a EL EMPLEADOR por todos los perjuicios que se le llegaran a causar como consecuencia de la falta de veracidad de esta afirmación. Conforme a lo anterior, será obligación del trabajador informar de estas condiciones a su EMPLEADOR, así como la inclusión de EL TRABAJADOR en los listados de la OFAC o de cualquier otra autoridad local, extranjera o internacional como sospechoso de actividades de lavado de activos y/o financiación al terrorismo. EL TRABAJADOR declara igualmente, que su conducta se ajusta a la ley y a la ética. Para todos los efectos el "lavado de dinero" es el conjunto de procedimientos usados para cambiar la identidad del dinero obtenido ilegalmente, a fin de que aparente haber sido obtenido de fuentes legítimas. Estos procedimientos incluyen en disimular la procedencia y propiedad verdadera de los fondos

CLAUSULA VIGESIMA: En razón a la relación laboral, EL TRABAJADOR expresamente autoriza a ADECCO COLOMBIA SA Y/O ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA o a quien represente sus derechos para que en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, registre, administre y proteja, la información que ha suministrado con los fines estadísticos y administrativos de esa organización o empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial, bien sea en Colombia o en el exterior en razón al vínculo laboral que los une, así mismo autoriza y acepta poder recepcionar información de interés de ADECCO y manifestando su aprobación con la suscripción del presente documento.

APROBACION: Este contrato está aprobado por dos representantes legales de ADECCO, quienes se relacionan a continuación y suscribieron tal aprobación con fecha 30 de Mayo de 2014. ADELAIDA PORTILLA LIZARAZO y LUIS FERNANDO FONSECA los dos representantes legales respectivamente,


Fecha: 10 Nov 2016

EL EMPLEADOR

ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA
830050228 -7

TESTIGO
CEDULA

EL TRABAJADOR

ROMERO RONDON LUIS CARLOS
CC 72430156

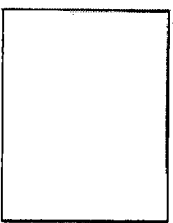
TESTIGO
CEDULA

NOTA : Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firma de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúe la modificación.

Recibí copia:

ROMERO RONDON LUIS CARLOS
EL TRABAJADOR

 BOLÍVAR Tranquilidad para usted y su empresa	REPUBLICA DE COLOMBIA SISTEMA GENERAL DE MEDICOS PROFESIONALES	teléfono verde 018000 122 122 SALUD PARA TODA LA VIDA
NOMBRE ROMERO RONDON LUIS CARLOS		
CEDULA 72430156		
EMPRESA ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA		
NIT DE LA EMPRESA 830050228 -7		
NO. DE CONTRATO		
VIGENCIA DESDE 10/11/2016 12:00:00 a. m.		
INSTRUCCIONES EN CASO DE ACCIDENTE: 1. En el TELÉFONO VERDE DE SEGUROS BOLÍVAR lo atenderemos las 24 horas del día, 365 días al año sin costo adicional, brindándole información precisa y oportuna. 2. Para ser atendido por la EPS, usted deberá presentar además del censo, la cédula de ciudadanía y el reporte de accidente de trabajo debidamente diligenciado por el empleador o quien haga sus veces. 3. Este carné perderá vigencia el momento en que termine el vínculo laboral con su empresa. CLINICAS Y CENTROS MÉDICOS HOSPITALARIOS. Comuníquese con el TELÉFONO VERDE para solicitar la autorización respectiva (comprobación de derivación) antes de brindar la asistencia médica.		

 better work. better life	
Nombre: ROMERO RONDON LUIS CARLOS	
C.C.: 72430156 RH:	
Empresa: ADECCO SERVICIOS COLOMBIA SA	
Ciudad: Barranquilla	Cargo: OPERARIO (A)
Dependencia:	

Este documento es personal e intransferible.

Identifica al portador como funcionario de Adecco pero no otorga derechos para actuar o negociar en su nombre. Es deber del funcionario devolverlo a la sucursal de Adecco de la ciudad correspondiente cuando deje de pertenecer a esta institución.

En caso de pérdida o daño el trabajador responderá por su valor.