

TEC SOLUTIONS LTDA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A
TERMINO INDEFINIDO

Entre los suscritos a saber, de una parte, JOSE GABRIEL HERNANDEZ CASTAÑO, mayor de edad, domiciliado y residente en Barranquilla, portador de la cédula de ciudadanía número 70.119.706 expedida en Medellín (Antioquia), quien obra como Gerente de la Sociedad Comercial denominada TEC. SOLUTIONS LTDA con domicilio principal en Soledad (Atlántico) y que en adelante se denominará EL EMPLEADOR y de otra parte, el señor(a)(ita) COBA FERNANDEZ JOHN*****, mayor de edad, domiciliado y residente en Barranquilla (Atlántico), identificado con cédula de ciudadanía número 72222004 de Barranquilla, quien obra en su propio nombre y en adelante se denominará EL EMPLEADO, se ha convenido celebrar el contrato individual de trabajo que se regirá por las siguientes disposiciones:

PRIMERA - EL EMPLEADO se compromete a prestar sus servicios personales AL EMPLEADOR en el cargo de TECNICO EQUIPO PESADO*****, bajo las condiciones de subordinación jurídica presentes en el literal b) del artículo 10. de la Ley 50 de 1.990 modificatorio del artículo 23 del C.S. del T., poniendo a disposición del PATRONO toda su capacidad y aptitud en el desarrollo de su oficio, sujeto a los reglamentos, órdenes e instrucciones que al efecto le imponga EL EMPLEADOR. EL EMPLEADO se compromete a prestar sus servicios de manera exclusiva y por tanto no laborará para ningún otro patrón, salvo que EL EMPLEADO obtenga autorización escrita de EL EMPLEADOR. El incumplimiento de esta obligación por parte de EL EMPLEADO faculta EL EMPLEADOR para cancelarle el Contrato de Trabajo unilateralmente y por justa causa.

SEGUNDA - El presente contrato tendrá vigencia indefinida, en tanto subsistan las causas que le dieron origen y la materia de la labor contratada, de conformidad con los artículos 5 y 6 del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Las partes se reservan la facultad de darlo por terminado unilateralmente, previa cancelación de todas las deudas, indemnizaciones y prestaciones o preaviso a que haya lugar, según el Código Sustantivo de Trabajo.

TERCERA = Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en lo que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito a la mayor brevedad, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación.

EL EMPLEADOR, en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en día de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

CUARTA - El presente contrato se celebra en la ciudad de Soledad (Atlántico), lugar donde prestará sus servicios EL EMPLEADO, sin perjuicio de que EL EMPLEADOR pueda disponer libremente teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el artículo 23 del C.S. del T., modificado por el Artículo 10. de la Ley 50 de 1.990, el cambio transitorio o permanente del lugar de prestación del servicio, mediante el pago de los gastos razonables del traslado del empleado, y la garantía del pago de los gastos de regreso. EL EMPLEADO acepta expresamente desempeñar sus funciones fuera del sitio de su sede habitual siempre que EL EMPLEADOR lo estime necesario. Así mismo acepta el traslado definitivo a prestar sus servicios en cualquier sitio donde opere o abra operaciones EL EMPLEADOR, y el traslado a otro cargo con funciones y responsabilidades diferentes de acuerdo con las necesidades de EL EMPLEADOR.

QUINTA - Para todos los efectos legales a que haya lugar, las partes convienen en reconocer que el oficio que desarrollará EL EMPLEADO NO ES DE LOS DENOMINADOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO y que por lo tanto es aplicable lo que se establece en el artículo 162 del C.S.T. en cuanto a la jornada de trabajo.

SEXTA - Las partes convienen que constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de EL EMPLEADOR, además de las señaladas en la ley y el reglamento interno de trabajo, los siguientes hechos que al efecto se consideran faltas graves:

a). El incumplimiento de los reglamentos y normas de salud ocupacional, señaladas en el reglamento de higiene y seguridad industrial, en el programa de salud ocupacional o en las disposiciones del Comité de Salud Ocupacional. b). El incumplimiento de las normas y procedimientos internos establecidos para el desempeño de sus funciones. c). La ausencia de uso o el uso inadecuado de los instrumentos técnicos o medios de trabajo suministrados por EL EMPLEADOR. d). La negativa del empleado a asistir puntualmente y a emplear todas sus capacidades y aptitudes en los cursos o programas de capacitación, entrenamiento o reentrenamiento que implante EL EMPLEADOR.

SEPTIMA - Los elementos entregados AL EMPLEADO deberán destinarse exclusivamente a los usos propios de ellos y señalados por EL EMPLEADOR, los cuales deberán ser devueltos a la terminación del contrato de trabajo o en cualquier momento siempre que lo requiera EL EMPLEADOR; si esto no se hace, autoriza por el presente a que los valores que estos representen sean descontados de su salario y/o prestaciones sociales.

OCTAVA - EL EMPLEADOR se obliga con EL EMPLEADO a reconocerle y pagarle un salario mensual de

NOVECIENTOS SIETE MIL OCHOCIENTOS DIEZ PESOS M/L

(907810), pagadero en quincenas vencidas. Es entendido que la remuneración quincenal de EL EMPLEADO cubre el pago de los días de descanso remunerado obligatorios que se interpongan en el mes.

Dicho sueldo se discrimina de la siguiente manera:

El OCHENTA POR CIENTO (80%), se considera sueldo básico y el VEINTE POR CIENTO (20%) viáticos permanentes que se cubrirán los gastos destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento por labores realizadas fuera de su sede de trabajo dentro o fuera del país. Estos viáticos se reconocerán mensualmente viaje o no el trabajador y lo recibido durante periodos en que no viaje sirvan para cubrir, si fuere necesario, los viáticos en tiempo de viaje de llegar a ser insuficientes.

NOVENA - Las partes convienen en reconocer que NINGUNO de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente en forma extralegal por EL EMPLEADOR enumerados en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1.990 modificatorio del Artículo 128 del C.S. del T., tales como alimentación, habitación o vestuario, canon pagado por concepto de arrendamiento de herramienta, incentivos como parte del programa de mejoramiento continuo, bono de localización, capacitación del empleado, auxilio educativo empleado, seguro de Protección Familiar y seguro de muerte accidental del empleado, dineros que no son cubiertos por el ISS u otra EPS, son asumidos por la Empresa cuando se presentan incapacidades por parte de los empleados, auxilios de tal naturaleza, constituye base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S. del T.

DECIMA - Las partes reconocen que en virtud de la amplitud de contactos que sus empleados tienen con distintas personas y organizaciones se pueden generar situaciones en las que se crucen los intereses de la Empresa y la de los propios empleados, ya sea porque estos últimos, o sus familiares más cercanos, tienen inversiones o participaciones en actividades comerciales, financieras, industriales, etc., que generan eventualmente conflictos con los negocios de Tec Solutions Ltda, o porque sus decisiones como funcionarios se vean afectadas por favoritismos o preferencias que no tomen en cuenta totalmente los intereses de la compañía. Estos favoritismos o preferencias pueden tener un efecto directo en la operación eficaz y productiva de TECSOLUTIONS, o pueden resultar en violación de la ley o en el perjuicio del buen nombre de la compañía, con detrimento de su imagen o la de sus ejecutivos. En todo lo demás el empleado manifiesta que conoce y acepta lo establecido en la política de conflicto de intereses de los empleados fuera de la compañía.

DECIMA PRIMERA - El trabajador acepta que el pago de los salarios y prestaciones sociales, se hagan por medio de la entidad Bancaria asignada por la empresa, en la cual el trabajador deberá abrir una cuenta, los costos que generen dicha cuenta correrán por cuenta del trabajador.

DECIMA SEGUNDA - PLAZO PARA PAGO DE LA LIQUIDACION DEFINITIVA A fin de precaver la sanción prevista por el numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes acuerdan expresamente un plazo de hasta 20 (veinte) días para el pago de la liquidación definitiva de las cesantías, Intereses a las cesantías, primas, vacaciones y/o demás acreencias laborales pendientes a la fecha de retiro del empleado.

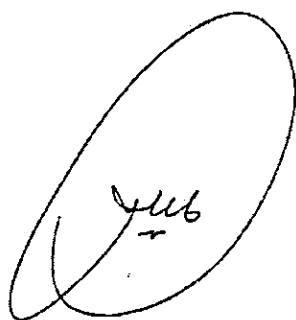
DECIMA TERCERA - En todos los demás aspectos del Contrato no mencionados expresamente en él, las partes se regirán por las disposiciones laborales vigentes y los Reglamentos de Trabajo e Higiene del EL EMPLEADOR.

El presente contrato de trabajo reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad a este.

En constancia y aceptación de todo lo expuesto en él, el EL EMPLEADO firma en la ciudad de SOLEDAD (Atlántico) y EL EMPLEADOR en la ciudad de SOLEDAD (Atlántico) en original y copia, una de las cuales está destinada a EL EMPLEADO, a los 10 días del mes FEBRERO de 2012, aclarando que estas novedades del termino de contrato se están realizando a partir de la fecha 10 días del mes FEBRERO de 2012 y que el empleado está al servicio de EL EMPLEADOR desde el 29 DE SEPTIEMBRE DE 2011

EL EMPLEADOR

EL EMPLEADO



John Cba
72.222.004



NIT: 900075796

C.C.

TESTIGO

TESTIGO

C.C.

C.C.