**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**

|  |  |
| --- | --- |
| **Número de Contrato:** | 22 |
| **Fecha del Contrato:** | 2025-09-21 |
| **Nombre del Empleador:** | INGEURBANISMO SAS |
| **NIT del Empleador:** | 900474198 |
| **Representante Legal:** | ELIANA MARIA ARBELAEZ ALZATE |
| **Cédula Rep. Legal:** | 1038407657 |
| **Dirección del Empleador:** | Km 4, Vía Llanogrande - Don Diego |
| **Nombre del Trabajador:** | David Prueba Prueba2 |
| **Cédula del Trabajador:** | 11111118 |
| **Lugar Nacimiento:** | Medellín |
| **Fecha Nacimiento:** | 1990-02-17 |
| **Dirección del Trabajador:** | DIRECCION PRUEBA |
| **Teléfono del Trabajador:** | 30234445 |
| **Email del Trabajador:** | [PRUEBA@CORREO.COM](mailto:PRUEBA@CORREO.COM) |
| **Contacto de Emergencia:** | María prueba prueba |
| **Cargo del Trabajador:** | OFICIAL DE OBRA PRUEBA |
| **Actividad a Realizar:** | actividades de prueba |
| **Duración de la Obra:** | Indefinido |
| **Fecha de Inicio:** | 2025-09-15 |
| **Nombre del Proyecto o Centro de Costos:** | Proyecto PRUEBA |
| **Lugar de Ejecución:** | Medellín |
| **Salario Mensual:** | DOS MILLONES CIEN MIL PESOS COLOMBIANOS ($2.100.000) |
| **Frecuencia de Pago:** | Mensual |

Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término indefinido, regido además por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA - OBJETO.** - EL TRABAJADOR se obliga a prestar a EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma correcta, efectiva y exclusiva, en el desempeño de las funciones que se le asignen, y especialmente las relacionadas con el cargo, y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las leyes, los reglamentos, reglamento interno de trabajo, manual de funciones, las órdenes y las instrucciones generales o particulares que se le impartan, observando en su desempeño la buena fe, el cuidado y diligencia necesarios.

**SEGUNDA- DURACIÓN.** - El presente contrato es a término indefinido.

**TERCERA - PERÍODO DE PRUEBA**. - El presente Contrato queda sujeto a un período de prueba de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de la iniciación de la relación laboral, plazo durante el cual cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente sin previo aviso y sin lugar al pago de indemnización alguna. Si vencido el período de prueba EL TRABAJADOR continuare prestando sus servicios con la aceptación expresa o tácita de EL EMPLEADOR, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

**CUARTA** - **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:-** Además de las obligaciones determinadas en la ley, manual de funciones, directrices y en los reglamentos, EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales.

a) Realizar personalmente la labor encomendada, b) Trabajar personalmente el tiempo necesario para cumplir satisfactoriamente con las obligaciones c) A desempeñar las labores convenidas, observando en su cumplimiento el cuidado y la diligencia necesarios, d) Dar cumplimiento a la ley, a los reglamentos de trabajo, higiene y seguridad de LA EMPRESA y a desempeñar su labor de acuerdo con las órdenes, mandatos e instrucciones que de modo particular le sean impartidas por el EMPLEADOR, e) Prestar toda la colaboración que las circunstancias exijan, en caso de reclamos, quejas, peticiones, solicitudes, demandas, acciones, siniestro, o riesgos que afecten o amenacen al EL EMPLEADOR.

**QUINTA: LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** - El servicio antedicho lo prestará EL TRABAJADOR en la ciudad donde la empresa tenga obra vigente y lo requiera, o lugar en el que ha sido contratado, pero EL EMPLEADOR en todo caso queda facultado para trasladar a EL TRABAJADOR a otras ciudades u oficios y asignarle otras funciones, siempre y cuando tales cambios y traslados no impliquen desmejora de las condiciones laborales a EL TRABAJADOR. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del Artículo 57 del C.S.T. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el Artículo 23 del C.S.T., modificado por el Artículo 1º de la Ley 50/90.

**SEXTA – JORNADA LABORAL:** De acuerdo con la normatividad colombiana y las demás relacionas, EL TRABAJADOR deberá laborar una jornada mínima por semana, de acuerdo a lo determinado por la normatividad ley 2101 de 2021, demás normas relacionadas, y sus aplicaciones a futuro según lo estipulado en la norma en los turnos y en las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo este último hacer los ajustes y/o cambios de horario cuando lo estime conveniente, en los términos del literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, por lo tanto no habrá recargos cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales dentro de la jornada ordinaria establecida por el empleador, ni tampoco por el dominical laborado puesto que el día de descanso podrá no coincidir con el domingo, teniendo en cuenta además, que el presente trabajador tiene la condiciona de manejo y confianza.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria de la normatividad colombiana en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer este ajuste o cambios de horarios cuando lo estime conveniente, teniendo en cuenta los términos de la ley 2101 de 2021. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrá repartirse las horas de la jornada ordinaria de acuerdo con la normatividad colombiana en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Artículo 23 de la Ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Artículo 167 ibidem.

**SEPTIMA: OBLIGACIONES** **Y PROHIBICIONES ESPECIALES. -** Además de las obligaciones de orden legal y reglamentario, las partes estipulan las siguientes prohibiciones y obligaciones a EL TRABAJADOR:

1. Prohibido no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende EL EMPLEADOR.
2. Prohibido abstenerse de cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador.
3. Prohibido solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
4. Prohibido retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador sin su autorización escrita.
5. Prohibido presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas,
6. Prohibido autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio.
7. Prohibido retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador.
8. Prohibido utilizar inadecuadamente los implementos de seguridad que EL EMPLEADOR tenga establecidos como tal.
9. Obligado a trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir cabalmente sus deberes sin estar sometido legalmente a limitación en su jornada máxima de trabajo por tratarse de un TRABAJADOR de confianza y manejo, según lo establecido por el literal a) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Obligado a prestar sus servicios en cualquier otro empleo, cargo u oficio a donde lo promueva EL EMPLEADOR, ya sea en la sede inicial del trabajo o en cualquier otra, donde desarrolle su objeto social; dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales EL TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos de EL TRABAJADOR.
11. Obligado a guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral.
12. Obligado no 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 o fabrique EL EMPLEADOR.
13. Prohibido utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros.
14. Prohibido hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral usted adquiera a un precio más favorable que en el comercio.
15. Obligado a Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de dentro de las normas de EL EMPLEADOR.
16. Obligado a aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR.
17. Obligado a mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
18. Prohibido solicitar en préstamo dinero a sus subalternos.
19. Obligado a asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR.
20. Obligado a instalar software que cuenten con la debida licencia de uso en los computadores de la empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR.
21. Prohibido 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.
22. Obligado únicamente a 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 por la empresa para el ejercicio de sus funciones.
23. Prohibido dar a conocer a personas no autorizadas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de EL EMPLEADOR, ni utilizar las claves de acceso de otros empleados.
24. Prohibido ingresar equipos de cómputo a las instalaciones de EL EMPLEADOR sin autorización expresa.
25. Prohibido incumplir con la normatividad colombiana laboral, reglamento interno de trabajo y directrices del empleador.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El TRABAJADOR es responsable ante el EMPLEADOR de la violación de las normas legales, contractuales y reglamentarias, y además, de los daños voluntarios, culposos o negligentes que ocasione en edificios, instalaciones, materias primas, objetos o elementos de trabajo, enseres del EMPLEADOR, máquinas, herramientas, materiales o productos, terrenos, etc., con la obligación de pagar al EMPLEADOR el valor de los daños y perjuicios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La violación de cualquiera de las anteriores obligaciones y prohibiciones será considerada como grave para efectos de la terminación unilateral del presente contrato de trabajo con justa causa.

**OCTAVA - RESERVA:** Como las labores propias del cargo exigen el manejo de información y materiales CONFIDENCIALES de la empresa el TRABAJADOR se compromete en mantener en ABSOLUTA RESERVA todo dato de la empresa y sus clientes. El TRABAJADOR en el caso de hacer dejación de su cargo se obliga a entregar la información confidencial y técnica conocida por este en el ejercicio de sus funciones y que no ha guardado copia alguna en archivos o medios magnéticos o electrónicos. Igualmente se obliga a mantener en reserva la información confidencial de la empresa y de sus clientes en el ejercicio de sus actividades, ya que declaran reconocer las disposiciones legales pertinentes acerca de las eventuales responsabilidades a su cargo por dar a conocer o utilizar en cualquier forma dichas informaciones. La violación de estas obligaciones se considera como grave.

**NOVENA - CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** De conformidad con lo previsto por el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y por el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del mismo Código, además de las que consagra la ley laboral, y, además, por parte EL EMPLEADOR, las faltas que para efecto se califiquen como graves en el reglamento interno del trabajo o las enunciadas en este contrato, también son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa por parte de EL EMPLEADOR, sin previo aviso y sin pago de indemnización, las siguientes faltas, las cuales las partes acuerdan calificar como especialmente graves:

1. Desacreditar en alguna forma a EL EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin.
2. El retardo hasta de 30 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente a criterio del empleador.
3. La falta total del TRABAJADOR a sus labores durante el día.
4. Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio.
5. Violación grave por parte del TRABAJADOR de las obligaciones contractuales o reglamentarias, incluyendo el RIT.
6. Tener comportamiento irrespetuoso con los superiores jerárquicos.
7. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por EL EMPLEADOR o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad.
8. Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo.
9. Haber presentado a LA EMPRESA para la admisión o con posterioridad a ésta, documentos o informaciones falsos, para cualquier efecto.
10. Dormir durante la jornada de trabajo.
11. Desatender o negarse a cumplir las medidas de control para la entrada y salida de personas y vehículos.
12. Permitir el acceso de personas o vehículos extraños a las instalaciones de la compañía.
13. Hacer afirmaciones falsas y graves sobre EL EMPLEADOR y todo lo que lo rodea como por ejemplo ejecutivos, clientes, servicios, productos, entre otros.
14. Emplear la tarjeta de control ó el carné de otro TRABAJADOR o sustituirlo indebidamente en cualquier forma.
15. Dedicarse a la venta de artículos o a la actividad de prestar dinero dentro de las instalaciones de LA EMPRESA.
16. Faltar al trabajo por dos (2) días consecutivos aún por la primera vez, sin justa causa.
17. Permanecer en las instalaciones de LA EMPRESA sin autorización, en horas distintas a las de su turno de trabajo.
18. Que el TRABAJADOR comprometa las decisiones de LA EMPRESA.
19. Que EL TRABAJADOR en razón de sus funciones o vinculación laboral para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio dinero, regalo, dádiva o favor distinto de la remuneración salarial o de las prestaciones a las que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo celebrado con EL EMPLEADOR.
20. Si EL TRABAJADOR llegara a lucrarse de bienes o dinero se entiende que estos son propiedad de EL EMPLEADOR y en consecuencia se compromete a dejarlos inmediatamente a disposición de éste. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que puedan adelantarse ante las autoridades respectivas.
21. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por EL EMPLEADOR para prevenir accidentes hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR.
22. El hecho de que EL TRABAJADOR llegue a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
23. Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo.
24. Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas.
25. Que EL TRABAJADOR comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico.
26. La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de Internet y de la cuenta de email dispuesta por la empresa para el cumplimiento a cabalidad de las funciones de EL TRABAJADOR.
27. Incumplir cualquiera de las obligaciones especiales previstas en la cláusula quinta del presente contrato.

**PARÁGRAFO PRIMERO**: 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.

**DÉCIMA** - **DEDUCCIÓN:** EL TRABAJADOR autoriza expresamente a LA EMPRESA para que, al finalizar este contrato por cualquier causa, deduzca y compense de las sumas que le correspondan por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones de carácter laboral, las cantidades y saldos pendientes a su cargo y a favor de ella, por razón de préstamos personales o de vivienda, deudas con el empleador, valor de facturas por suministro de drogas, víveres o mercancías que haya recibido a crédito, o por cualquiera otra causa que genere una deuda al empleador.

**DÉCIMO PRIMERA - REMUNERACIÓN. –** El EMPLEADOR por el servicio que se obliga a prestar EL TRABAJADOR, de conformidad con las cláusulas que anteceden, EL EMPLEADOR le reconocerá una remuneración en dinero, pagadera por periodos mensuales vencidos, que por motivos de seguridad se efectuará en cheque o transferencia electrónica. Dentro de este sueldo mensual estipulado queda comprendido el pago de la remuneración por descanso en dominicales y festivos. Se pagará el descanso dominical siempre que EL TRABAJADOR no falte ninguno de los días de la semana en que legalmente este obligado a trabajar, a menos que la falta ocurra por justa causa comprobada o por culpa o disposición de LA EMPRESA. A estos efectos es justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito y los demás estipulados en la ley. Para fines de esta remuneración, los días de descanso obligatorio no interrumpen la continuidad del servicio.

**PARÁGRAFO PRIMERO**: Las partes acuerdan que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del C. S. T., subrogado por el artículo 15 de la Ley 50/90, tiene carácter de salario, incluidos aquellos pagos que se hagan por concepto de alimentación, vestuario y/o gasolina y demás con base en "vales canasta" para compra de productos en supermercados u otros establecimientos, aquellas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el TRABAJADOR de LA EMPRESA como bonificaciones, gratificaciones ocasionales, y el general todo aquello que reciba en dinero o en especie, que no sea para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones tales como gastos de representación, ropa de trabajo, dotación, transporte, elementos de trabajo, alimentación que le vende la empresa a bajo precio, los servicios y auxilios que reciban sus familiares tales como servicios médicos, auxilios para drogas, becas, auxilio de fondo quirúrgico, auxilio de escolaridad, y en general, cualquier servicio o beneficio que reciba él o sus familiares. También convienen expresamente las partes que, de conformidad con la misma norma, no constituyen factor salarial para efectos de liquidación de prestaciones sociales, reconocimiento de indemnizaciones, ni para ningún otro efecto, los gastos de transporte, gastos de viaje y las sumas destinadas a manutención y alojamiento cuando EL TRABAJADOR deba desplazarse de su sede habitual de trabajo, los gastos sufragados con tarjetas de crédito empresariales, acciones, cuotas de sostenimiento y consumos de clubes sociales, gastos de relaciones públicas, las primas de los seguros de vida, accidentes, cirugía y hospitalización, etc. canceladas por la Empresa en beneficio de los TRABAJADOR, auxilios para compra de anteojos o lentes de contacto y cambio de lentes, por nacimiento de hijos, por fallecimiento de familiares, regalo de bodas, gastos funerarios de los TRABAJADOR, la alimentación, habitación y vestuario reconocidas en dinero o en especie, ni los demás beneficios o auxilios habituales u ocasionales que en forma extralegal llegue a conceder EL EMPLEADOR a sus TRABAJADORES incluidas las bonificaciones por incremento en las operaciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Igualmente las partes dejan expresa constancia que los pagos que llegaren a ocurrir por acciones de clubes, los gastos 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 TRABAJADOR cuando deba desplazarse de su sede habitual de trabajo, y que sean cancelados por EL EMPLEADOR no constituirán 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

**PARÁGRAFO TERCERO:** EL TRABAJADOR se compromete a comunicar oportunamente al EMPLEADOR cuál Fondo de Pensiones y Cesantías ha elegido para el depósito de ellas, y deja expresa constancia que se acoge y acepta que sus cesantías queden sometidas al régimen especial establecido en el Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y demás normatividad colombiana.

**DÉCIMA SEGUNDA – INVENTOS Y DESCUBRIMIENTOS**: Los derechos patrimoniales derivados de las invenciones o desarrollos lógicos que con ocasión del trabajo haga EL TRABAJADOR, incluidos los desarrollos de software, le pertenecen a EL EMPLEADOR, de conformidad con lo previsto por el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y demás concordantes de la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena, así como en el Artículo 20 y concordantes de la Ley 23 de 1.982 sobre Derechos de Autor.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Mientras el presente contrato de trabajo esté vigente entre las partes, todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales o realizados por EL TRABAJADOR, están remuneradas dentro del salario convenido y por lo tanto la autoría de las mismas corresponde a EL EMPLEADOR en los términos de la Legislación vigente; por lo cual debe informar inmediatamente a EL EMPLEADOR las invenciones, descubrimientos o trabajos originales que realice y facilitara el cumplimiento oportuno de las formalidades que le sean exigibles al EMPLEADOR en el proceso de patentar el invento.

**DÉCIMA TERCERA -** **SEGURIDAD SOCIAL.** - EL EMPLEADOR pagará la parte que le corresponda de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales, igualmente podrá descontar a EL TRABAJADOR la parte de las cotizaciones que por ley a él le corresponde sufragar.

**DÉCIMA CUARTA** - **VACACIONES.** - EL TRABAJADOR tendrá derecho a 15 días hábiles de vacaciones por cada año completo de servicios o proporcional, las cuales, previo acuerdo con EL EMPLEADOR, podrán anticiparse de manera que EL TRABAJADOR pueda tomarlas antes de cumplir el año de servicio que da derecho a ellas, pero en todo caso se entenderá que corresponden a todo un año de servicios.

**DÉCIMA QUINTA:** **CESANTÍAS.** - Por disposición legal las cesantías serán liquidadas al 31 de diciembre de cada año y consignadas antes del 15 de febrero del año siguiente en el fondo de cesantías al cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR.

**PARÁGRAFO PRIMERO**: De conformidad con lo previsto por el numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes acuerdan expresamente un plazo de hasta veinte (20) días para el pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones y/o salarios pendientes a la fecha de retiro del TRABAJADOR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** EL TRABAJADOR podrá solicitar la liquidación parcial de sus cesantías para los casos previstos por la ley laboral para lo cual deberá presentar los soportes que sean necesarios, para lo cual se compromete a ser veraz en toda la información que suministre para tal propósito.

**PARÁGRAFO TERCERO:** EL TRABAJADOR recibirá al momento de la terminación de su contrato de trabajo la liquidación definitiva de sus cesantías y a la entrega de los saldos que tenga abonados a su favor en el fondo de cesantías para lo cual EL EMPLEADOR suministrará la constancia para tal efecto.

**DÉCIMO SEXTA:** Hace parte de este contrato el manual de funciones establecidos para el cargo, el cual se adjunta al presente contrato.

**DÉCIMO SEPTIMA:** Hace parte de este contrato y se hace entrega oficial del mismo, respecto al documento Reglamento Interno de Trabajo.

**DÉCIMO OCTAVA – MODIFICACIONES.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

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 C.S.T., cuyo objeto, definido en su Artículo 1º, es lograr en las relaciones entre EL EMPLEADOR y LOS EMPLEADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

**DÉCIMO NOVENA:** **NORMATIVIDAD APLICABLE.-** El presente contrato de trabajo queda sujeto a las disposiciones legales que regulan las relaciones entre los empleadores y sus TRABAJADORES, y a aquellas que en el futuro lleguen a regirse, de forma que las disposiciones de cualquier ley, decreto o reglamento que consagre una modificación o cambio en la situación jurídica inherente al presente contrato de trabajo se entenderán automáticamente incorporadas en éste y sustituirán sus estipulaciones y a ellas quedarán sometidas las partes.

El presente contrato ha sido discutido libremente por las partes, las cuales aprueban todas las estipulaciones que lo conforman y en consecuencia para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Fecha: 00-00-2023

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **EMPLEADOR** | **FIRMA Y CÉDULA TRABAJADOR** |

**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 firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectué la modificación.

**ANEXO 1 AL CONTRATO DE TRABAJO**

**PARA: NUEVO TRABAJADOR**

**ASUNTO: REQUISITOS PARA SU VINCULACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL COTIZANTE Y BENEFICIARIOS (ARP, EPS, AFP, CCF)**

1. 3 fotocopias **ampliadas legibles** de la cedula de ciudadanía
2. Certificado de afiliación EPS a la que pertenece
3. Certificado de Fondo de pensión al que pertenece

PAPELERIA BENEFICIARIOS

1. 3 fotocopias de la cedula del cónyuge o compañero (a) permanente
2. 2 certificados de matrimonio **registrado ante notaria** o declaración extrajuicio (si no existe matrimonio legal, con una vigencia no mayor a tres (3) meses).
3. 2 registros civiles de cada uno de los hijos: **estos registros deben tener NUIP** y para mayores de 10 años se debe enviar también la tarjeta de identidad, sino la sacan en la región enviar certificado donde conste esto.
4. 1 certificado de estudio original para cada uno de los hijos mayores de 12 años
5. Cuando los hijos son mayores de 18 años es necesario: 2 certificados de estudio originales, 2 registros civiles, 2 fotocopias de la cédula (solo para EPS). Recuerde que por ley los hijos mayores de 18 años no reciben cuota monetaria de la caja de compensación.
6. Para afiliar padres mayores de 60 años: registro civil de nacimiento del Trabajador, fotocopias de cedula de los padres, certificado de supervivencia y certificado de dependencia económica ante notaria.
7. Si es soltero puede afiliar a los padres a la EPS y Caja de compensación es necesario: Registro civil de nacimiento del trabajador, fotocopias de la cedula de los padres y certificado extrajuicio de dependencia económica y supervivencia ante notaria.

Certifico que fui notificado de estos requisitos, por lo tanto, es mi responsabilidad presentar dicha documentación y en caso de no hacerlo, mi empleador queda exonerado de cualquier reclamación.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma y cc.

**ANEXO 2 AL CONTRATO DE TRABAJO**

**INDUCCIÓN Y SALUD OCUPACIONAL**

El trabajador declara expresamente que asistió a la charla de inducción y Salud Ocupacional donde se le explican: el reglamento interno de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial, panorama de factores de riesgo de la empresa, las normas, procedimientos y cuidados inherentes a su cargo.

De igual manera declara que recibió por parte de la empresa los elementos de protección personal requeridos para desarrollar su cargo y que recibió la capacitación respectiva acerca de su uso. Declara que está obligado a utilizarlos y que cualquier accidente de trabajo que ocurra por no utilizarlos correrá por su cuenta y a riesgo propio, en tanto la empresa quedará exonerada y no tendrá ninguna responsabilidad.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma y cc.