

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

**Nombre del Empleador:** MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.

**Nombre del Trabajador:** SERGIO ANDRES PAEZ MORA

**Nacionalidad:** COLOMBIANO

**Cédula de Ciudadanía:** 1102381223

**Fecha de Ingreso:** 11 de marzo 2024

**Cargo:** CSR (Customer Services Representative) - SALES

**Salario Mensual:** \$975.000=

**Pagaderos por Períodos:** Mensuales

Conste por el presente, que entre los suscritos a saber, **YOLANDA CONCEPCIÓN CADENA PUELLO** mayor e identificada como aparece al pie de su firma, quien obra en calidad de Apoderada de la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., según poder otorgado a través de escritura pública número 1.828 del 09 de Noviembre de 2.015, otorgada en la Notaría Segunda del Círculo de Floridablanca (Santander), Sociedad domiciliada en Floridablanca que en adelante se denominará EL EMPLEADOR, por una parte, por la otra **SERGIO ANDRES PAEZ MORA**, de las condiciones arriba indicadas, mayor de edad, y quien se denominará EL TRABAJADOR en la ejecución de sus labores, se celebra un contrato individual de trabajo por Obra o Labor Determinada, contenido dentro de las siguientes cláusulas:

### Cláusula Primera:

1.1.- El Objeto del presente contrato, es la prestación del servicio como CSR (Customer Services Representative) SALES de Call Center y su duración estará supeditada a las necesidades de cubrimiento de volúmenes de llamadas u horas necesarias en función de las previsiones remitidas por **REPSOL COMERCIALIZADORA DE ELECTRICIDAD Y GAS, S.L.U** mensualmente y las cuales son vinculantes a quince días calendario. Igualmente, la obra o labor determinada estará supeditada en cuanto a su duración a la reducción de obra o labor de acuerdo a las necesidades de **REPSOL COMERCIALIZADORA DE ELECTRICIDAD Y GAS, S.L.U** y en todo caso con fundamento en lo dispuesto en el contrato matriz de prestación de servicios suscrito por parte de la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S. con **REPSOL COMERCIALIZADORA DE ELECTRICIDAD Y GAS, S.L.U** EL TRABAJADOR se obliga a incorporar su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del cargo de CSR (Customer Services Representative) SALES y en las labores similares, conexas, o complementarias del mencionado cargo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que para tal fin le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes.

1.2.- EL TRABAJADOR se obliga a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio hasta cuando la Compañía determine la finalización de la labor u obra para la cual fue contratado.

1.3.- EL TRABAJADOR reconoce y acepta que por comisión o delegación de funciones, además de prestar sus servicios directamente para EL EMPLEADOR, podrá llegar a prestar servicios en favor de terceros, de conformidad con los convenios de colaboración, acuerdos o contratos que EL EMPLEADOR llegare a celebrar para tal fin, sin que ello implique la existencia de una relación laboral adicional o distinta a la regulada por el presente contrato de trabajo o sin que esto implique coexistencia de contratos.

1.4.- EL TRABAJADOR desempeñará funciones propias del cargo de CSR (Customer Services Representative), tales como: •Emisión y/o recepción de llamadas para informar al cliente, verificar datos, realización de encuestas, solicitud de algún dato, etc. •Control y seguimiento de las cuentas de los clientes •Redireccionar las solicitudes del cliente al departamento correspondiente para su gestión. •Seguimiento de protocolos preestablecidos sin poder aportar variaciones en el curso de su trabajo: Emisión de llamadas no venta

•Recepción de llamadas primer nivel •Verificaciones •Back Office sencillo •Gestionar las incidencias de contratación o del servicio para su corrección •Grabar y codificar los datos (de contratos comerciales de los clientes, dar de alta/baja, etc.) en las aplicaciones informáticas para posterior consulta. •Verificar los datos del cliente en la base de datos para evitar errores •Mantener en el sistema el estatus adecuado de su puesto: disponible, tiempo administrativo, formación •Participar en la realización de las evaluaciones del rendimiento en el servicio. •Cualquier otra tarea que por naturaleza de su tipología se encuadre en actividades administrativas. Hacer propuestas a sus superiores o informarles de las incidencias que surjan en el servicio para la subsanación y mejora •Asistir y participar en planes formativos que se establezcan en la compañía para su reciclaje y desarrollo •Cumplir los ratios/objetivos establecidos en el servicio •Asistir y participar en planes formativos que se establezcan en la compañía para su reciclaje y desarrollo •Cumplir los ratios/objetivos establecidos en el servicio •Asegurar que el procesamiento de los datos personales, los datos del cliente y los datos de la empresa se tratan conforme a los términos de la Ley de protección de datos y de acuerdo con las obligaciones establecidas en el Contrato de trabajo, NDA, IT y otra orientación proporcionada por el empleador. •Proteger toda la información sobre el negocio, los datos personales del cliente y el empleador, manteniendo la confidencialidad de toda la información a la que tiene acceso durante el ejercicio de sus funciones, incluso después de la terminación de la relación laboral. •Informar de inmediato al supervisor directo sobre posibles amenazas e incidentes que pueden afectar el flujo de trabajo normal y el procesamiento de datos. •Seguir todas las políticas y pautas provistas sobre el uso adecuado de los sistemas de información, la información y otros recursos disponibles. •Participar en acciones de capacitación organizadas por el empleador, incluida la capacitación proporcionada para la protección y el tratamiento de datos. •Cualquier otra función que se considere relevante y necesaria en el área.

#### Cláusula Segunda:

2.1.- El TRABAJADOR de conformidad con el numeral 1 del artículo 132 C.S.T., subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, devengará un salario que se descompondrá de la siguiente manera:

- A. **Salario Fijo:** El cual consiste en la suma de (\$975.000=) mensuales, suma que se cubrirá por mes vencido y el cual remunera el trabajo ordinario realizado durante todos los días del mes.
- B. **Salario Variable:** EL TRABAJADOR devengará un ingreso salarial de naturaleza variable, a título de incentivos, en función al cumplimiento de los objetivos fijados por EL EMPLEADOR. Los objetivos y las condiciones para devengar y cancelar por parte del EMPLEADOR el salario variable serán reconocidos por este último al TRABAJADOR, siempre y cuando a la fecha de corte de nómina del mes calendario respectivo continúe activo en la Empresa.

2.1.1.- EL TRABAJADOR por mera liberalidad del EMPLEADOR recibirá una suma de dinero que será variable por el cumplimiento de los objetivos que EL EMPLEADOR determine de acuerdo a sus políticas de administración y que EL EMPLEADOR pondrá en conocimiento del TRABAJADOR en su momento para lo pertinente. La comisión o consecución de objetivos será sin techo.

2.2.- EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR el auxilio de transporte contemplado en la Legislación que regula la materia, siempre y cuando EL TRABAJADOR cumpla con los requisitos legales para tener derecho al mismo.

2.3.- EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que EL EMPLEADOR facilitará, el suministro directo del servicio de transporte al TRABAJADOR, es decir, en especie. Igualmente, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que el servicio de transporte suministrado directamente por EL EMPLEADOR al TRABAJADOR, es decir, en especie, exonera al EMPLEADOR del pago del auxilio legal mensual de transporte, tal y como lo dispone y permite la Legislación Laboral vigente que regula la materia.

2.4.- Las partes expresamente acuerdan que EL TRABAJADOR deberá cumplir con unas metas mínimas en materia de ventas y en general actividades comerciales que determine EL EMPLEADOR, y que le serán informadas periódicamente a EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR, y las cuales EL TRABAJADOR de antemano acepta como obligación contractual a su cargo.

2.5.- El incumplimiento de las metas antes indicadas durante un (01) mes consecutivo será considerado falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual, modificó el artículo 62 del C.S.T. en concordancia con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 58 del C.S.T.

2.6.- Las partes dejan expresa constancia que dentro de lo que reciba EL TRABAJADOR por concepto de salario, queda incluido el valor de la remuneración correspondiente a los días de descanso obligatorio que transcurran, porque de toda remuneración variable se pacta que el 82.5% corresponde a salario propiamente dicho y el 17.5% restante, corresponde al valor de la remuneración de los días de descanso obligatorio.

2.7.- Cualquier modalidad de fraude que se presente por parte del TRABAJADOR en ejercicio de su cargo, será considerada como falta grave y dará lugar a la pérdida de los incentivos que se hayan causado hasta el momento. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias pertinentes y que se encuentran contenidas en el Contrato de Trabajo; el Reglamento Interno de Trabajo; el Anexo de Control y Prevención de Fraude y la Legislación Laboral vigente en concordancia con lo dispuesto en la Cláusula Décima Cuarta del presente contrato.

2.8.- Se hace constar expresamente que el salario pactado en el presente contrato ha sido determinado teniendo en cuenta todas las obligaciones en cabeza de EL TRABAJADOR y en consecuencia, éste no tendrá derecho a ninguna remuneración, compensación e indemnización, adicional bajo ningún concepto distinto del salario pactado.

2.9.- En todo caso EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR, acuerdan que el primero (TRABAJADOR), estará sometido para todos los efectos a las disposiciones contenidas en el Modelo Operacional de MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., exactamente, en los KPIs del Modelo por Tipo de Servicio. Consecuentemente, EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR, acuerdan con fundamento en lo dispuesto por el citado artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo que los incentivos y demás beneficios otorgados al TRABAJADOR, se otorgan por mera liberalidad del EMPLEADOR y consecuentemente la eventual suspensión o terminación de los mismos no será constitutivo de desmejora de las condiciones laborales del TRABAJADOR.

2.10.- EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EL EMPLEADOR, en concordancia con las leyes laborales vigentes, para descontar del salario las sumas que por concepto de préstamos, deudas y demás valores que llegue a deberle aquel a éste, de acuerdo con las reglas que se fijen para tal efecto. También queda autorizado EL EMPLEADOR para descontar los conceptos antes mencionados, de la liquidación final del contrato de trabajo al momento de la terminación sin afectar el salario mínimo legal mensual vigente; la parte inembargable del salario y en todo caso respetando el Derecho Constitucional Fundamental al Mínimo Vital.

#### Cláusula Tercera:

3.1.- Las partes acuerdan expresamente que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación, vivienda, transporte, vestuario, u otros beneficios tales como primas y bonificaciones de naturaleza extralegal, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes a seguridad social integral ni pago de parafiscales. Acuerdo o pacto fundamentado en lo dispuesto por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.2.- EL EMPLEADOR, podrá reconocer a EL TRABAJADOR los beneficios determinados en el numeral anterior, los cuales, las partes expresamente convienen que no serán constitutivos de salario para efectos de pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones por el acuerdo expreso al que han llegado las partes de conformidad con la Ley 789 de 2002; los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

3.3.- En consideración a que los beneficios enunciados en los puntos 3.1 y 3.2. de la presente cláusula, los reconoce EL EMPLEADOR a su discreción y por mera liberalidad, las partes acuerdan con fundamento en lo dispuesto por el citado artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo que tales beneficios extralegales

pueden ser modificados, suspendidos o cancelados unilateralmente por EL EMPLEADOR en cualquier momento y sin que ello pueda considerarse como una desmejora de las condiciones laborales.

Cláusula Cuarta:

4.1.- Las partes convienen que los pagos efectuados a EL TRABAJADOR por concepto de gastos de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes realizados en dinero o en especie, que no se paguen al TRABAJADOR como contraprestación directa por el servicio prestado y no beneficien o ingresen al patrimonio (enriquezcan) del TRABAJADOR sino que se destinen al desempeño a cabalidad de sus funciones, no tienen carácter salarial, tal y como lo dispone el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, las partes acuerdan expresamente que cualquier uso personal que EL TRABAJADOR le dé a los elementos de trabajo puestos a su disposición para el desempeño de sus funciones, tales como computadores portátiles, teléfonos celulares, internet, entre otros, no tendrá consideración salarial para ningún efecto de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, el cual, modificó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.2.- El uso de las herramientas de trabajo tales como computador, portátiles o de escritorio, teléfono celular, otorgados por EL EMPLEADOR se sujetarán a las políticas de EL EMPLEADOR, en concreto, la política de NORMAS DE SEGURIDAD CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES PARA EL PERSONAL DE MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S, la cual hace parte integral del presente contrato. Las herramientas de trabajo serán propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR.

4.3.- Como herramienta de trabajo EL TRABAJADOR utiliza equipos de computador, portátiles o de escritorio, con software instalado por EL EMPLEADOR, según inventario que del mismo se hace al momento de la entrega del equipo, o al momento de instalar dentro del mismo nuevo software, según sea el caso. El equipo es de propiedad de EL EMPLEADOR y éste de forma expresa prohíbe a EL TRABAJADOR instalar software por su propia cuenta en el computador de EL EMPLEADOR, entregado a EL TRABAJADOR como herramienta de trabajo, sin autorización escrita de EL EMPLEADOR, previa verificación de las licencias respectivas. EL TRABAJADOR será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software, de la instalación del software que EL TRABAJADOR haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa y por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte de EL TRABAJADOR. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez será considerado como violación grave para todos los efectos legales.

4.4.- Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada a EL TRABAJADOR es una herramienta de trabajo que debe usarse, exclusivamente, para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad de EL EMPLEADOR. EL TRABAJADOR acepta de manera expresa que EL EMPLEADOR audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica.

4.5.- Cualquier violación a cualquiera de estas obligaciones, aún por primera vez, constituirá falta grave para todos los efectos legales de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T.

Cláusula Quinta:

5.1.- En el desempeño de la función contratada, EL TRABAJADOR deberá proceder con extremo cuidado, diligencia y honestidad propios de las personas de bien, en el tiempo y en las condiciones acordadas con EL EMPLEADOR.

Cláusula Sexta:

6.1.- EL TRABAJADOR conoce y acepta que en ejecución de este contrato podrán ser modificadas sus funciones y responsabilidades y que su sitio de trabajo será la ciudad de Floridablanca (Santander). Las partes convienen que el lugar asignado para el desarrollo de la labor por parte de EL TRABAJADOR no es de carácter definitivo y que el mismo podrá variar si la materia del trabajo así lo exige o si se presentan razones objetivas

que ameriten un cambio, sin que por este solo hecho se pueda considerar como desmejora de las condiciones laborales de EL TRABAJADOR.

Cláusula Séptima:

7.1.- EL TRABAJADOR, se compromete a no publicar ni divulgar a ningún tercero, y a no utilizar en beneficio propio o de un tercero o en detrimento de EL EMPLEADOR, la Información Confidencial que conozca en virtud del mismo. Esta obligación permanecerá vigente y en efecto durante todo el término del presente contrato y durante cinco (5) años más.

7.2.- Constituye Información Confidencial, toda información de propiedad de EL EMPLEADOR que no haya sido publicada, en relación con los negocios, finanzas, impuestos, asuntos legales, programas de computador, ventas, fórmulas, datos, procesos, métodos, artículos de fabricación, maquinaria, aparatos, diseños, materiales de composiciones, productos, ideas, mejoras, inventos, descubrimientos, trabajo experimental o de desarrollo, trabajo en proceso, planos, o cualquier otro material que pertenezca o esté relacionado con la actividad técnica o comercial de EL EMPLEADOR; obtenida por EL TRABAJADOR en reuniones, en correspondencia tanto oficial como no oficial, en conversaciones con la Gerencia y demás personal, mediante consultores externos, mediante miembros de organismos y autoridades gubernamentales, en virtud de informes oficiales de EL EMPLEADOR y borradores de tales reportes, por reclamos contra EL EMPLEADOR o cualquiera de sus subsidiarias, por información desarrollada o generada por EL EMPLEADOR o de cualquier otra forma. También se considera Información Confidencial aquella enunciada anteriormente que sea de propiedad de los clientes o proveedores de EL EMPLEADOR y de la que EL TRABAJADOR tenga conocimiento en razón de sus funciones.

7.3.- EL TRABAJADOR deberá tratar de manera responsable y adecuada la información a la que tenga acceso o llegue a conocer en ejercicio de su cargo, y utilizarla exclusivamente para las finalidades relativas al presente contrato. Igualmente, deberá guardar la reserva correspondiente frente a los datos e información personal que pueda conocer durante la vigencia de la relación laboral. Por lo tanto, se obliga a no difundirla, comentarla, copiarla, entregarla o comunicarla a terceros no autorizados. Estas obligaciones se extienden incluso después de finalizadas las labores que impliquen tratamiento de datos personales en el desarrollo del objeto contractual. El deber de confidencialidad comprende la obligación de adoptar medidas de seguridad de carácter técnico, operativo, tecnológico y físico, que sean pertinentes según la naturaleza de las funciones del trabajador, así como comunicar a su superior jerárquico de cualquier sustracción, alteración o pérdida de la información confidencial o datos personales, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.

7.4.- Al momento de la terminación del presente contrato, EL TRABAJADOR no conservará ni entregará a terceros, sino que devolverá a EL EMPLEADOR todos y cada uno de los planos, dibujos, especificaciones, elementos, notas, libros de notas, memorandos, reportes, estudios, correspondencia y demás documentos y en general todo el material que se relacione con los negocios de EL EMPLEADOR o de terceros sobre el cual EL EMPLEADOR esté obligada a mantener confidencial, y que esté en su poder o bajo su custodia o control.

7.5.- El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad durante la vigencia del contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en esta cláusula, aún por primera vez, constituirá falta grave para todos los efectos legales de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T.

Cláusula Octava:

8.1.- Es expresamente entendido por EL TRABAJADOR que cualquier derecho patrimonial o de explotación derivado de toda obra o en general de cualquier invención o creación intelectual realizada u originada en desarrollo de su relación laboral es de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR, y sobre ellas EL EMPLEADOR sólo deberá sujetar su actuación al reconocimiento del nombre del autor o inventor, conforme con lo establecido en las normas pertinentes. Si EL TRABAJADOR crea o participa en la creación de propiedad intelectual en el ejercicio de sus actividades o en razón a sus obligaciones contractuales, EL TRABAJADOR se

compromete a no reclamar ningún pago especial por dicha propiedad intelectual. EL TRABAJADOR adquiere la obligación de hacer la cesión del título a EL EMPLEADOR, de conformidad con los artículos 29 y 30 de la ley 1450 de 2011.

Cláusula Novena:

9.1.- EL TRABAJADOR manifiesta no tener o estar frente alguna situación generadora de conflicto de intereses con EL EMPLEADOR, sus socios o sus trabajadores.

9.2.- En el evento en que EL TRABAJADOR tenga conocimiento de una situación posterior a su vinculación de una situación de conflicto de interés, deberá informarla a EL EMPLEADOR de manera inmediata. La violación de este deber constituye una falta grave para todos los efectos legales de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T.

Cláusula Décima:

10.1.- EL EMPLEADO se obliga a laborar una jornada semanal equivalente al 75% de la jornada semanal máxima vigente en Colombia para cada periodo, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 y demás normas que lo complementen o lo modifiquen. Asimismo, EL EMPLEADO se obliga a laborar dentro de las horas que indique EL EMPLEADOR y éste podrá ajustar o cambiar los horarios según lo estime conveniente.

10.2.- De conformidad con lo establecido en el artículo 161, LITERAL D) CST desde ya LAS PARTES acuerdan repartir el número de horas semanales mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de treinta y cinco punto quince (35.15) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

10.3.- No obstante, lo anterior, en el evento en el cual por necesidades del negocio sea necesaria la prestación de servicios del día sábado, EL TRABAJADOR se obliga a laborar este día por el simple requerimiento de EL EMPLEADOR, caso en el cual se repartirá el número de horas semanales de lunes a sábado.

10.4.- EL EMPLEADOR no reconocerá a EL TRABAJADOR recargos adicionales al salario pactado por trabajo realizado en jornada nocturna, horas extras o en días dominicales o festivos, si EL EMPLEADO no ha sido autorizado en forma previa, expresa y por escrito, por un superior jerárquico para ejecutar tales labores, salvo cuando la necesidad de ejecutarlas se presente de manera imprevista, caso en el cual deberán ejecutarse y darse aviso inmediato al respectivo superior jerárquico.

Cláusula Décima Primera:

11.1.- EL TRABAJADOR ingresa a trabajar en período de prueba por Sesenta (60) días, pudiendo cualquiera de las partes dar por terminado el contrato en ese período sin que se genere ningún tipo de indemnización por esta causa.

11.2.- EL TRABAJADOR que no haya superado el período de prueba deberá garantizar la devolución de los documentos, archivos, formatos e instrumentos que contengan datos personales, así como contraseñas y códigos de seguridad que haya conocido durante dicho periodo, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.

Clausula Décima Segunda:

12.1.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 de C.S.T., modificado por el Art. 7 del Decreto 2351/65; y, además, por parte del EMPLEADOR el incumplimiento de las obligaciones relativas a la confidencialidad, el secreto empresarial y la protección de datos personales en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias e información sometida a reserva dentro de la organización. Así como las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos, y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones contenidas en la cláusula primera del contrato laboral y las siguientes que se consideran faltas graves:

- a) La no asistencia puntual al trabajo sin causa justificada a juicio de EL EMPLEADOR, por dos (2) veces de un mismo mes calendario;
- b) la no asistencia al trabajo por un (1) día o la inasistencia al sitio de trabajo sin causa justificada, calificación que le corresponde a EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor;
- c) la ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de EL EMPLEADOR;
- d) recibir EL TRABAJADOR más de tres (3) llamados de atención verbales o escritos, referentes a la ejecución y desarrollo de las funciones concernientes al cargo para el cual fue contratado;
- e) atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que EL EMPLEADOR le encomiende;
- f) incurrir en pérdida deliberada o injustificada de tiempo;
- g) ceder total o parcialmente a terceros la ejecución de las obligaciones derivadas de este contrato;
- h) la revelación de secretos, datos reservados e Información Confidencial, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula séptima del presente contrato;
- i) usar software para el cual EL EMPLEADOR no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento
- j) utilizar los equipos, herramientas y elementos de trabajo de EL EMPLEADOR para su uso personal, así como utilizar el correo electrónico dispuesto por EL EMPLEADOR para fines diferentes a aquel para el cual le fue dotado a EL TRABAJADOR o contraviniendo las políticas o directrices establecidas sobre el uso del mismo;
- k) en general, el incumplimiento de las Normas de Seguridad Confidencialidad y Protección de Datos Personales para el personal de MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S y del incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de uso de herramientas de trabajo de conformidad con lo previsto en la cláusula Cuarta del presente contrato;
- l) las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, así como incurrir en conductas que provoquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral para con superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios;
- m) el hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado al trabajo o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, o ingiera bebidas embriagantes o alucinantes en el sitio de trabajo, aun por primera vez;
- n) engañar a EL EMPLEADOR con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, utilización de créditos o anticipos de cesantía;
- o) tolerar el incumplimiento de las políticas, normas de seguridad y/o control por parte de sus colaboradores o de aquellos empleados a quienes en ejercicio de sus funciones debe controlar;
- p) negarse a cumplir órdenes que en cumplimiento de sus funciones le imparta un superior jerárquico;
- q) el hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores;
- r) autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses de EL EMPLEADOR;
- s) negociar los productos de propiedad de EL EMPLEADOR o utilizarlos con intención personal de lucro;
- t) aceptar regalos, comisiones, donaciones, atenciones, dádivas o préstamos de dinero de los proveedores, contratistas, clientes o usuarios de EL EMPLEADOR, a menos que éste lo autorice expresamente;
- u) utilizar el buen nombre de EL EMPLEADOR o valerse de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios o actividades comerciales de EL TRABAJADOR o de terceros;

- v) presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas y en general, no ser veraz en su relación con EL EMPLEADOR;
- w) el incurrir en las conductas descritas en el Anexo de Control y Prevención de Fraude, de conformidad con lo establecido en la Cláusula Décima Tercera del presente contrato; y,
- x) el incumplimiento de las metas mínimas establecidas de conformidad con la Cláusula Segunda del presente contrato.
- y) Obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, enviar, comprar, interceptar, divulgar, modificar, emplear, interceptar datos personales en provecho personal o de un tercero sin estar facultado y debidamente autorizado para ello, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012, Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.
- z) Tratar los datos personales en forma contraria a lo dispuesto en la Política de Tratamiento de la Información Personal o incumpliendo lo ordenado por la Regulación General de Protección de Datos Personales, exactamente, Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.
- aa) Extraer, duplicar, reproducir o divulgar información confidencial de la organización, así como formatos, modelos, protocolos, metodologías y procedimientos que sean de autoría y propiedad del empleador, so pena de incurrir en responsabilidad de naturaleza civil, penal y administrativa con las consecuencias jurídico – legales a las que haya lugar. Sin perjuicio de lo anterior, la organización mediante su procedimiento disciplinario interno atendiendo a las faltas contenidas en el Reglamento de Interno de Trabajo, podrá sancionar a los trabajadores que incumplan lo aquí dispuesto.

#### Clausula Décima Tercera:

13.1.- Además de las obligaciones previstas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo; el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial; en los demás reglamentos y políticas de EL EMPLEADOR, así como en las cláusulas de este contrato, EL TRABAJADOR se compromete a cumplir las siguientes obligaciones especiales:

- a) desempeñar personalmente las labores asignadas, observando en el cumplimiento de éstas, el cuidado y diligencia necesarios, incorporando toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las mismas y conservando rigurosamente en sus actos y conductas los principios de veracidad y de lealtad hacia EL EMPLEADOR, sus superiores, compañeros de trabajo y para con el público en general;
- b) mantener completa armonía con sus compañeros de trabajo en el desarrollo de sus funciones y en las relaciones interpersonales;
- c) cuidar su presentación personal dentro de las normas de pulcritud y el decoro, conforme a los requerimientos de su cargo;
- d) dar aviso a EL EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pudiera asistir al trabajo;
- e) comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime convenientes para evitarle daños o perjuicios y sobre cualquier irregularidad que observe u ocurra dentro del desempeño de sus funciones y que pueda tener interés para EL EMPLEADOR, ya se relacione o no directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo;
- f) abstenerse de ejecutar actividades de competencia desleal que atente contra EL EMPLEADOR;
- g) mantener actualizados los datos necesarios a fin de que EL EMPLEADOR le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o a la terminación de su contrato de trabajo. Por este motivo, la dirección de su residencia, teléfono de su residencia, número de celular, etc., deberán permanecer debidamente actualizados. El incumplimiento a lo anterior, exime a EL EMPLEADOR de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la Ley 789 de 2002, al igual que las normas concordantes de la Legislación Laboral vigente;
- h) mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, prestando especial atención a aquella suministrada por EL EMPLEADOR a través de diferentes medios, tales como: carteleros, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación;
- i) laborar en horarios diferentes al inicialmente pactado cuando EL EMPLEADOR así lo requiera;



- j) prestar sus servicios 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 exigieren;
- k) abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado;
- l) conocer y someterse a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca EL EMPLEADOR para la buena y segura marcha del negocio;
- m) Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por EL EMPLEADOR;
- n) responder ante EL EMPLEADOR por cualquier perjuicio que éste pueda recibir como consecuencia de su proceder negligente o imprudente o por incumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- o) Guardar absoluta reserva sobre la información que llegue a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza semiprivadas, privadas y sensibles, asegurando el cumplimiento de la Política de Tratamiento de Información Personal o datos personales de la organización, y en general, sobre todos los documentos, hechos, asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias;
- p) Informar al superior jerárquico sobre cualquier incidente de seguridad que conozca o deba conocer en virtud de su cargo y que amenace con la pérdida, filtración, vulneración, modificación, uso o acceso no autorizado o fraudulento sobre datos personales o información estratégica de la organización, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias;
- q) Reportar la información personal sometida a tratamiento y el uso o gestión que se le está dando a la misma, cuando el superior lo requiera para atender las consultas y reclamos presentadas por el titular, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias;
- r) Utilizar el correo institucional exclusivamente para los fines relacionados con su trabajo, evitando almacenar, remitir o intercambiar a través de éste (Correo institucional) información que no corresponda con las actividades propias del objeto social de la sociedad dando estricto cumplimiento a la Política de Tratamiento de Información Personal o datos personales de la organización, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias;
- s) Permitir al empleador la inspección del correo institucional y equipo de cómputo asignado para mantener control sobre la realización de labores y la observancia de la Política de Tratamiento de Información Personal o datos personales en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.
- t) Guardar bajo estricta reserva las historias clínicas e incapacidades de los trabajadores y aprendices que haya tratado, así como los diagnósticos, remisiones y demás documentación que contenga información de carácter sensible de titulares.
- u) Seguir los procedimientos que aseguren la disponibilidad e integridad de la información, teniendo presente que los datos de salud bajo la ley se catalogan como sensibles y deben tener mayor protección.
- v) EL TRABAJADOR declara compartir los valores éticos de la compañía, se compromete a fomentar la cultura de integridad en la organización y, en este sentido, se obliga a cumplir con el Código de Conducta de Majorel, las Directrices de Integridad y Lucha contra la corrupción, así como el resto de la normativa interna que resulte de aplicación a las funciones que desarrolla.  
Asimismo, EL TRABAJADOR se obliga a cumplir y colaborar en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Programas de Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF) y Programa de Transparencia y Ética Empresarial adoptados por Majorel Bucaramanga de conformidad con la legislación colombiana que resulta aplicable a la compañía.  
Adicionalmente, EL TRABAJADOR se obliga a respetar en todo momento los derechos de propiedad intelectual e industrial de Majorel y de cualquier tercero.  
El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones será objeto de medidas disciplinarias.

13.2.- El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez será considerado como violación grave para todos los efectos legales, en especial lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Clausula Décima Cuarta:

14.1.- Las partes expresamente reconocen que dada la naturaleza del negocio de EL EMPLEADOR y a las funciones que desempeña EL TRABAJADOR, se facilita la ocurrencia de conductas fraudulentas tendientes a la obtención de ventajas ilícitas por parte de los usuarios y/o los operadores.

14.2.- En este sentido, las partes manifiestan la importancia de regular aquellas conductas que puedan ser constitutivas de fraude y establecer las sanciones correspondientes a las personas que incurran en las mismas.

14.3.- En virtud de lo anterior las partes expresamente acuerdan que EL TRABAJADOR está obligado a cumplir con el Anexo de Control y Prevención de Fraude, el cual, hace parte integral del presente contrato.

14.4.- El incumplimiento de lo dispuesto en este Anexo, aún por primera vez, constituirá falta grave para todos los efectos legales de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T.

Clausula Décima Quinta:

15.1.- Las partes manifiestan que no reconocerán validez a estipulaciones distintas al presente contrato, el cual, ha sido redactado de acuerdo a la ley y el reglamento interno de trabajo, y constituye su acuerdo, sustituyendo en todas sus partes cualquier otro contrato verbal o escrito que rigiera con antelación a la firma y ejecución de éste.

Cláusula Décima Sexta:

16.1. - Autorización para el tratamiento de datos: En desarrollo de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias; EL TRABAJADOR manifiesta conocer y autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que los datos personales contenidos en el presente contrato y cualquier anexo al mismo sean almacenados en las bases de datos del EMPLEADOR y sometidos a tratamiento con la finalidad de realizar la gestión adecuada del talento humano de la organización, la elaboración de las nóminas de los empleados, el pago de salarios y seguridad social, promover el acceso a los beneficios brindados por el empleador, definir las responsabilidades fiscales, ofrecer programas de formación y capacitación, controlar el ingreso y salida de los trabajadores de las instalaciones de la organización, entre otras necesarias para el cumplimiento del objeto del presente contrato. La autorización aquí expresada comprende los datos biométricos que resultan necesarios para la identificación del titular (huella dactilar, registros fotográficos y filmicos) y todos los demás datos personales de naturaleza privada, semiprivada y sensible que sean requeridos a través de formatos, encuestas, evaluaciones, cuestionarios, entrevistas, entre otros, con posterioridad a la suscripción del presente documento, y cuya recolección sea necesaria para el cumplimiento de finalidades legítimas orientadas a proveer mejores condiciones laborales, otorgar beneficios al trabajador, conocer su desempeño, estado de salud y hábitos de vida, desarrollar programas y propuestas para el bienestar y seguridad del trabajador, asignar responsabilidades, verificar incumplimientos o conductas sancionables, adoptar mejoras y soluciones en los procesos de la organización y cualquier otra relativa a la ejecución del presente contrato.

Parágrafo. EL TRABAJADOR manifiesta que conoce los procedimientos y canales establecidos por el empleador para el ejercicio de los derechos de acceso, actualización y rectificación de datos personales, y acepta que su derecho a la cancelación o supresión de datos personales está condicionado por la existencia de una obligación legal o contractual de conservarlos. Igualmente deja de presente que conoce la Política de Tratamiento de la Información Personal o datos personales y los manuales, directrices y protocolos que la

complementan, adicionan y modifican. Lo anterior en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.

Cláusula Décima Séptima:

17.1. - Obligaciones del empleador: Son obligaciones del empleador relacionadas con la protección de datos personales:

- a) Cumplir con las obligaciones que le impone la Ley 1581 de 2.012, Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias como responsable de los datos personales de los trabajadores.
- b) Capacitar a los trabajadores en buenas prácticas en el manejo de la información pública y confidencial o en los temas que sean necesarios para el manejo de datos personales, en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias;
- c) Provisionar de herramientas, materiales, software y otros instrumentos a los trabajadores para garantizar la confidencialidad de la información y datos personales, cuando estos se requieran y en los términos de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2.012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2.013 y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.

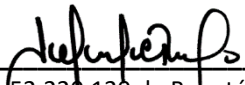
Cláusula Décima Octava:

18.1- En consecuencia, toda modificación del salario u otra estipulación de naturaleza sustancial que acuerden las partes con relación al contenido del presente contrato se hará constar a continuación de su texto con la firma de los contratantes, en señal de aceptación.

En fe de lo expuesto se firma en la ciudad de Floridablanca - Santander, a los once (11) día del mes de marzo de 2024, en dos (2) ejemplares del mismo valor y contenido, uno (1) para EL EMPLEADOR, y otro que se entrega a EL TRABAJADOR.

**EL EMPLEADOR,**

**EL TRABAJADOR,  
<Firmante>**

  
C.C. 52.220.120 de Bogotá  
**APODERADA**  
MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S

\_\_\_\_\_  
**C.C. 1102381223**