



CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TEMPORALES DE Colaboración

Código: FEGC-01-02

Fecha: 22/02/2023

Version: 19

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES (EST):

Razón social: SAITEMP S.A

Representante Legal: HUBER ANTONIO BAENA MEJÍA

Ciudad: Medellín

Departamento: Antioquia

Dirección: Calle 51 N° 49 – 11 Centro

Nombre de contacto: ANDRES CORREA PINEDA

Cargo: Procesos Comerciales

Nombre de contacto:

Cargo: Ejecutivo Comercial

NIT: 811.025.401-0

C.C: 71.703.511 | Medellín-Antioquia

Actividad Econominaca: 7820 | Actividades de empresas de servicios temporales

Oficina: Edificio Fabricato Oficina 1005

Contacto: 313 302 49 26

E-mail: procesoscomerciales@saitempsa.com

Contacto:

E-mail:

EMPRESA USUARIA (EU):

Razón social: HANLLEL

Representante Legal: hanllei riaz

Ciudad: MEDELLIN

Departamento: ANTIOQUIA

Dirección: CR 45 B 32B 65

Nombre de contacto: HANLLEL

Cargo:

NIT: 834784794368509-9

C.C: 7356283957293

Actividad Econominaca: 6790 VENTAS POR MENOR

Oficina:

Contacto: hanllei riaz @saitempsa.com

E-mail: hanllelriaza@saitempsa.com

Consideraciones:

1. La Empresa de servicios temporales **(EST) SAITEMP S.A** es una empresa constituida como persona jurídica, cuyo objeto social exclusivo es el establecido por los Artículos 71 y 72 de la Ley 50 de 1990 y el Artículo 2.2.6.5.2 del Decreto 1072 de 2015.
2. Que el funcionamiento de **SAITEMP S.A** fue autorizado por el Ministerio del Trabajo, por autorización que se encuentra vigente a la fecha y que hace parte integral del presente contrato.
3. Que la prestación a cargo de **SAITEMP S.A** consiste en colaborar temporalmente en la actividad del contratante, mediante el envío de trabajadores en misión, en los términos establecidos en los Artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el Parágrafo del Artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, prestando todos aquellos servicios temporales de colaboración reseñados allí, cuando hubiere lugar a ello, en forma eficiente y oportuna y en cumplir respecto de aquél, con todas las obligaciones legales, contractuales y/o convencionales que le correspondan o pudieren corresponder en el futuro.
4. Que **SAITEMP S.A** cumple con todas y cada una de las obligaciones impuestas por la Ley.
5. Que entre **SAITEMP S.A** sociedad comercial identificada con **NIT. 811.025.401-0**, con matrícula mercantil **No.21-274659-04**, legalmente constituida por Escritura Pública No.3550 del 29 de diciembre 2006, otorgada en la Notaría 18ª de Medellín, registrada en la Cámara de Comercio de Medellín el 22 de febrero 2007, en el libro IX, bajo el No. 2060, con sede principal en la ciudad de Medellín y sedes alternas en Bogotá, Cartagena y Barranquilla, con autorización de funcionamiento como Empresa de Servicios Temporales por el Ministerio de Trabajo, Resolución N°000385 de 8 marzo 200 : en adelante la “EST” y la empresa usuaria en adelante “EU”, suscriben el presente **CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TEMPORALES DE COLABORACIÓN**, que se regirá por las cláusulas que a continuación se expresan y en general por las disposiciones legales del Código Civil colombiano aplicables a la materia de qué trata este contrato:

cláusulas:

1. **PRIMERA. OBJETO.** El servicio que desarrolla “EST” como empresa de servicio temporal consiste en colaborar temporalmente en la actividad de “EU” mediante el envío de empleados en misión a los sitios de trabajo que indique “EU” para que ejecuten las actividades de colaboración temporal bajo la subordinación delegada de “EU”, de conformidad con el numeral 3º del Artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el parágrafo del Artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015. en las condiciones, requisitos y asignaciones salariales de conformidad con lo solicitado por la misma “EU”.
NOTA ACLARATORIA N° 1. El número de empleados en misión que deba suministrar a la “EST” al igual que las competencias y características que éste deba reunir serán determinadas en cada requerimiento de personal que “EU” haga a la “EST” en todas y cada una de las oportunidades que le solicite sus servicios durante el desarrollo del presente contrato.
NOTA ACLARATORIA N° 2. Expresamente manifiesta la “EU” que se abstendrá de solicitar a la “EST” el suministro de personal en misión para reemplazar trabajadores que se encuentren en huelga, en virtud de la prohibición establecida en el Artículo 89 de la Ley 50 de 1990.

2. SEGUNDA. TARIFA(S) EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.

AIU “ADMINISTRACIÓN”: 3

DIAS DE FACTURACIÓN: 4

CONDICIONES ESPECIALES: examens medicos por la empresa

PARÁGRAFO PRIMERO. Una vez finalicen las pruebas técnicas de conocimiento y la “EU” decide seleccionar alguno de los aspirantes o candidatos remitidos, previa iniciación de las actividades ya sean de inducción, entrenamiento o etapa de evaluación de aptitudes, se deberá informar a la “EST” para suscribir contrato de trabajo, efectuar afiliaciones a la Seguridad Social, y además se deben garantizar todas las prestaciones al trabajador. (Art. 80 C.S.T.). La “EU” deberá abstenerse de ensayar a cualquier candidato remitido por la “EST” en la ejecución real de la labor misional sin que este cuente con las respectivas afiliaciones a la seguridad social, en caso de accidente o reclamación como consecuencia de una prueba técnica de conocimiento que implique ejecución de la labor misional dentro o fuera de las instalaciones de la “EU” será exclusiva responsabilidad la “EU” las reclamaciones que por ello llegaran a presentar los candidatos en su momento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si del grupo de candidatos filtrados y reclutados por el equipo de Selección de la “EST”, la “EU” desea vincular directamente alguno para el cargo solicitado, La “EU” deberá pagar a la “EST”, la suma equivalente al cien por ciento (100%) del salario que el candidato devengará mensualmente una única vez, suma que será facturada por la empresa aliada en servicios de outsourcing de selección Servicios Administrativos AL INSTANTE S.A.S.

PARÁGRAFO TERCERO. La “EU” se obliga reembolsar a la “EST” los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de retiro, certificados de alturas, de manipulación de alimentos y demás pruebas o valoraciones médicas complementarias que se requieran, en función de las condiciones de trabajo y factores de riesgo a las que estaría expuesto el trabajador en misión, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo, además la “EU” asume el costo de dichas evaluaciones y en ningún caso, podrán ser cobrados ni solicitados al trabajador en misión, dando cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007. De igual manera, asume el costo de las evaluaciones médicas en los casos en que no sean efectivos los ingresos.

3. TERCERA. COBROS, PAGOS, FORMA DE PAGO. Cada vez que la “EST” pague salarios a los empleados en misión, lo hará de acuerdo con las novedades efectivamente reportadas por la “EU”, emitiendo las facturas respectivas, las cuales en virtud de la transmisión de nómina electrónica deberán ser reportadas dentro del mismo periodo que se causaron por parte de la “EU” y al momento del retiro al momento de emitir paz y salvo, suma que serán pagadas por la **EST** ésta en un término no superior a los días indicados en la propuesta comercial y en la cláusula segunda de este contrato, pago que podrá llevarse a cabo a través de consignación/transferencia en una de las cuentas bancarias de la “EST” Las partes aceptan que la factura presta mérito ejecutivo y que en caso de incumplimiento generará de manera inmediata el cobro de interés moratorios a la máxima tasa legal definida por la Superfinanciera. La factura aquí indicada Incluye los costos inherentes a los contratos de trabajo, como son:

- a) Salario básico y todo tipo de pago constitutivo de salario efectivamente causados y pagados
- b) El porcentaje correspondiente a los aportes al sistema de Seguridad Social que se viere obligado a pagar la “EST” a las entidades de la Seguridad Social según lo que establezca la Ley Colombiana y el 22,00% correspondiente a la totalidad de las prestaciones sociales que se discriminan en la aceptación de la propuesta comercial.
- c) Sobre los valores indicados en los literales anteriores la “EST” facturará a la “EU” un porcentaje de administración según lo indicado en la propuesta comercial y en la cláusula segunda de este contrato por concepto de administración sobre los costos totales por cada trabajador, como pago correspondiente al servicio objeto del presente contrato.
- d) Para las cuotas fijas “EST” efectuará los reajustes de dicha cuota, al inicio de cada año de acuerdo incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente definido por el gobierno nacional.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de presentarse ausentismo o licencias no remuneradas por parte del empleado en misión, se facturará igualmente el valor de la administración. Es decirse le suma al subtotal el salario que deja de devengar el trabajador como base para el cálculo de la administración.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con lo establecido en los Artículos 78 y 81, numeral 4, de la Ley 50 de 1990 y 13 y el decreto reglamentario 1530 de 1996, la “EU” reconocerá a la “EST” la misma tarifa por riesgos profesionales que debe aportar a la ARL por sus trabajadores de planta y de conformidad a lo establecido en el Decreto 768 de 2022

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de cambio en la legislación o jurisprudencia colombiana, que genere incremento en las obligaciones para los empleadores, en materia tributaria, de seguridad social, porcentajes de riesgos de ARL, aportes parafiscales, salario mínimo, auxilio de transporte, horas extras, dominicales o festivos u otros pagos de carácter obligatorio, la “EST” trasladará inmediatamente a la “EU” el mayor costo debidamente soportado y éste deberá asumirlo dentro de los plazos convenidos en el presente contrato.

4. CUARTA. RECEPCIÓN DE FACTURAS ELECTRÓNICAS. Sin perjuicio de la radicación en físico, “EU” manifiesta que recibirá las facturas electrónicas que se generen por la prestación de los servicios objetos del presente contrato al correo electrónico: hanllelriaza@saitempsa.com

5. QUINTA. ACEPTACIÓN DE LA FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA COMO TÍTULO VALOR. Atendiendo a lo indicado en los Artículos 772, 773 y 774 del Código de Comercio, la factura electrónica de venta como título valor, una vez recibida, se entiende irrevocablemente aceptada por **LA EMPRESA USUARIA** en los siguientes eventos: **a)** Aceptación expresa: Cuando, por medios electrónicos, acepte de manera expresa el contenido de ésta, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la mercancía o del servicio. **b)** Aceptación tácita: Cuando no reclamare al emisor en contra de su contenido, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la documentación o del servicio. El reclamo se hará por escrito en documento electrónico.

6. SEXTA. REAJUSTES. En aras del equilibrio económico, si durante la prestación del servicio se generara un cambio en la propuesta económica que incida en el presente contrato, las partes procederán de manera conjunta a reajustar los valores de la cotización inicial en una suma igual a la propuesta económica.

7. SÉPTIMA. DURACIÓN. El presente contrato tendrá la duración prevista de doce (12) meses. En caso de no comunicar la intención de terminación del contrato en los términos indicados en la Cláusula Octava y Cláusula Novena, una vez llegado el plazo de vencimiento, el mismo podrá prorrogarse en los mismos términos de la vigencia inicial y se mantendrá vigente mientras se den ordenes/solicitudes de servicios o haya requerimientos de colaboración en ejecución, y en general, mientras haya personal en misión prestando sus servicios en la "EU".

8. OCTAVA. TERMINACION CON JUSTA CAUSA. Así mismo cualquiera de las partes se reserva el derecho de darlo por terminado por el incumplimiento de las obligaciones contractuales por cualquiera de las partes, para este caso la notificación de la terminación se podrá hacer de manera inmediata sin que se requiera preaviso alguno, sin que la terminación genere ningún tipo de indemnización para quien la invoca. La inactivación de los servicios de colaboración por más de treinta (30) días se tendrá como justa causal para dar por terminado el contrato misional y en consecuencia en caso de requerir con posterioridad el envío de trabajadores misionales, se deberá suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios.

9. NOVENA. TERMINACION SIN JUSTA CAUSA. En los casos de terminación unilateral sin la invocación de una justa causal, por alguna de las partes, bastará para ello el aviso previo y escrito dado a la otra parte con treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha en la cual se dará por terminado el servicio, sin que la terminación genere ningún tipo de indemnización para quien la invoca.

NOTA ACLARATORIA N° 3: Toda terminación con o sin justa causa la "EU" deberá colocarse al día con el pago de nóminas realizados hasta la fecha.

10. DÉCIMA. DESTINACIÓN | SUBORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DELEGADA. Previo requerimiento de la "EU" a la "EST" contratará los empleados en misión de conformidad con lo establecido en la Ley 50 de 1990 y las demás normas que modifiquen, aclaren, adicionen, complementen o subroguen estas disposiciones. Por consiguiente, dicho personal deberá ejecutar directa y personalmente la labor que la "EST" le señale en su contrato y la "EU" debe destinar al empleado en misión única y exclusivamente para el desempeño de las labores para las que fue enviado. Sin embargo, la "EST" delega en la "EU" la facultad de controlar directamente el trabajo de dicho personal y la de impartir ordenes, instrucciones en cuanto tiempo modo y lugar, así como la de cualquier otra indicación que facilite ejercer en nombre de la "EST" la supervisión de dicho personal debido al tipo de servicio que prestará el empleado en misión, como también por su localización. No obstante, la "EU" no podrá destinar en ninguna circunstancia al empleado en misión para el desempeño de labores distintas de aquellas para la que fue requerido y contratado.

PARÁGRAFO PRIMERO. En relación con los empleados en misión, éstos estarán sujetos a las obligaciones, prohibiciones, faltas y sanciones que se establezcan en el Reglamento Interno de Trabajo tanto de la "EU" como de la "EST", pero la acción disciplinaria corresponde exclusivamente al EMPLEADOR, esto es a la "EST" a través del proceso disciplinario establecido para tal fin. Adicional, la "EU" debe instruir a los empleados en misión, en cuanto a los procedimientos, guías, protocolos, normas y demás documentos establecidos en la "EU" y de igual forma, no podrá ordenar ni permitir que el empleado en misión exceda los lineamientos señalados en la ley y la jurisprudencia que en materia laboral lo protege.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con lo establecido de manera exclusiva para los usuarios de las EST, en la Sentencia de abril 24 de 1997, expediente 9435, de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, la "EU" podrá dar órdenes, impartir instrucciones a los trabajadores en misión y exigir el cumplimiento de estas, en desarrollo del servicio específico de colaboración contratado, sin que por esto adquieran el carácter de empleador.

11. DÉCIMA PRIMERA. RESPONSABILIDAD LABORAL. El vínculo entre la "EST" y los empleados que ejecutan labores misionales en la "EU" será de carácter laboral, asumiendo las responsabilidades inherentes del empleador. En consecuencia, la "EST" manifiesta expresamente que cumple con todas y cada una de las obligaciones impuestas por la Ley, para efectos del pago de las acreencias que se causen con ocasión del Contrato de Trabajo, como: afiliaciones, pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos, nocturnos, dominicales, festivos y pago a las entidades de seguridad social. La "EST" informará a la "EU" periódicamente los aportes a las entidades de seguridad social de todos los empleados en misión de la "EU".

12. DÉCIMA SEGUNDA. CONSIDERACIONES ESPECIALES CONTRATACIÓN Y/O VINCULACIÓN DE EMPLEADOS EN MISIÓN. si la "EU" informa a la "EST" la culminación de la obra o labor de un empleado en misión reclutado por el equipo de selección de SAITEMP S.A. para contratarlo directamente para la misma labor, en un tiempo inferior a seis (6) meses de servicio temporal, la "EU" deberá igual pagar la suma equivalente al cien por ciento (100%) de un mes de salario, según lo indicado en el PARÁGRAFO SEGUNDO de la cláusula SEGUNDA de este contrato

13. DÉCIMA TERCERA. CONSIDERACIONES ESPECIALES DE RESPONSABILIDAD. La “EST” no asume responsabilidad alguna por daños, robos, sustracciones, hurtos y demás eventos delictivos a equipos, maquinarias, mercancías, vehículos o dinero y en general a bienes o valores, incluso la información confidencial de la “EU” que se haya entregado o esté bajo custodia de los empleados en misión, ni tampoco por abusos de confianza, falsificación de documentos, falsedad y otros hechos similares; por lo cual la “EU” será la única responsable de la protección de sus bienes y será ésta a quien le corresponde las acciones legales pertinentes en contra de los empleados infractores tendientes al resarcimiento de perjuicios que se haya causado, sin que en ningún momento la “EST” asuma responsabilidad alguna sobre estos bienes y valores. En caso de que la “EU” lo decida, podrá contratar, a su costo, seguros que amparen esos valores y la responsabilidad contractual o extracontractual, frente a terceros, que se derive de las labores de los empleados en misión será asumida directamente por la “EU”. Lo anterior en virtud que la “EST” está imposibilitado técnica y administrativamente para supervisar, vigilar y custodiar los bienes, maquinarias, mercancías, vehículos, dineros y en general cualquier bien susceptible de valoración propio de la actividad económica de la “EU”, porque es esta la que puede ejercer directamente el control y supervisión sobre estos trabajadores en ejercicio de la subordinación delegada, y es la directamente responsable del manejo de los bienes e instrumentos de labor, de los cuales es su propietaria o tenedora.

PARÁGRAFO PRIMERO. La “EST” acompañará las acciones disciplinarias en contra del trabajador misional que ejecutó alguna de las conductas indicadas en este numeral, adelantará gestiones para conciliación o autorizaciones de descuento, tramite de consignación de prestaciones sociales ante los jueces laborales, colaboración en la investigación, pero no asume la responsabilidad extracontractual, penal por los daños, perjuicios o delitos de los trabajadores.

14. DÉCIMA CUARTA. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA (EU). Se obliga a: (I) Informar antes de la ejecución del contrato a la “EST” los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de egreso y aquellos especiales que se requieran de acuerdo con los servicios contratados por parte de la “EU”. (II) De ser necesario que los trabajadores en misión trabajen horas extras, la “EU” deberá contar con la autorización expedida por el Ministerio del Trabajo por parte de la “EST” a su vez, deberá informar, de manera veraz y oportuna, y en los formatos que para el efecto señala la “EST” el tiempo realmente laborado por los trabajadores en misión y las novedades que se presenten. La “EU” será responsable de la exactitud en el reporte del tiempo laborado por todos y cada uno de los trabajadores en misión y deberá presentarlo a la “EST” para efectos del pago de nómina de estos. En caso de que se inicien investigaciones por parte de entidades administrativas y judiciales a la “EST”, por el reporte erróneo, defectuoso o el incumplimiento de esta obligación por parte de la “EU”, esta deberá responder por las sanciones económicas que se impongan en virtud de las investigaciones adelantadas, así el contrato comercial haya finalizado. (III) Pagar oportunamente la retribución que se causa a favor de la “EST” de acuerdo con la Cláusula Vigésima- RETIROS A SOLICITUD DE LA EMPRESA USUARIA. (IV) Incluir a los trabajadores en misión en programas culturales, recreativos, deportivos que la “EU” tenga establecido para sus propios trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 79 de la Ley 50 de 1990. (V) Entregar la dotación, los elementos de protección personal y los elementos corporativos de la “EU” que se requieran para la ejecución del objeto de este contrato. (VI) Asignar al trabajador en misión únicamente las funciones para las cuales fue contratado por la “EST”. (VII) Implementar el Decreto 1072 de 2015 y la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus EMPRESAS USUARIAS, expedida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. (VIII) Informar inmediatamente la “EST” vía telefónica y/o correo electrónico, sobre la ocurrencia de todo accidente de trabajo de los trabajadores en misión, y diligenciar el reporte de accidente correspondiente. Las sanciones económicas derivadas de la demora en el Reporte del Accidente de trabajo por culpa de la “EU”, serán asumidas por esta. (IX) Se compromete a dar cumplimiento a las políticas de SAGRILAF y HABEAS DATA definidas por la “EST”. (X) La “EU” pagará todos los costos inherentes que se generen en virtud de la prestación efectiva del servicio temporal de colaboración contratado, más el costo de administración que pacten las partes.

(Ver Anexo Propuesta Económica de Administración) (XI) Se obliga que los sitios de trabajo cumplan las exigencias de la legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y la Guía Técnica para la implementación del SG-SST legal vigente frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias. (XII) Suministrar periódicamente a la “EST” la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa frente a los trabajadores en misión. (XIII) Se obliga con la ARL de la “EST” al cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y su implementación en los trabajadores en misión. (XIV) Se obliga a informar a la “EST” sobre las posibles faltas disciplinarias en que incurra el trabajador en misión, para que la “EST” tome las medidas pertinentes. (XV) Frente a la posible asociación de los trabajadores en misión a sindicatos de la “EU”, se obliga a: (I) Informar inmediatamente a la “EST” cuando tenga conocimiento de la afiliación de trabajadores en misión en sindicatos de su industria o empresa. (II) No pagar ningún valor directamente por concepto de afiliación de cuota sindical, negociaciones colectivas, entre otros que se puedan llegar a causar, en caso de asumir estos valores sin consultar por escrito en los medios de atención a la “EST”, la “EU” correrá con esos gastos, (III) Pagar la totalidad de los costos en que incurra la “EST” provenientes de descuentos de cuota sindical, negociaciones colectivas, entre otros, que se puedan llegar a causar por un trabajador en misión sindicalizado en sindicatos de la “EU”. (XVI) Acoger al trabajador en misión en las fechas que disponga en su empresa para el disfrute de la jornada familiar a la que hace referencia la Ley 1857 de 2017. En caso de no disponer de tal fecha, la “EU” será la encargada de brindar la jornada libre semestral tal como lo indica la Ley 1857 de 2017. (XVII) Informar a la “EST”, con treinta (30) días de anticipación sobre la terminación definitiva del contrato comercial de suministro de personal, para que la “EST”, pueda gestionar la terminación de los contratos laborales por obra o labor de los trabajadores en misión. (XVIII) Los daños y perjuicios derivados de accidentes, incidentes de trabajo ocasionados con culpa, dolo, negligencia o por falta de aplicación al SG-SST y este contrato, harán responsable a la “EU” frente a los costos en los que incurra la “EST”, para reparar los daños y perjuicios al trabajador o a sus familiares. (XIX). La “EU” deberá abstenerse de ejecutar actos propios del empleador tales como sancionar, finalizar el contrato de trabajo, dar directamente remuneraciones o bonificaciones a los trabajadores en misión. (XX) OBLIGACIONES SG-SST. Sin perjuicio de la responsabilidad de la “EST” como empleador de sus trabajadores en misión, la “EU” se obliga a que los sitios de trabajo cumplan con las exigencias contempladas en el Decreto 1072 de 2015, en la Guía técnica para la implementación SG-SST frente a los empleados en misión de EST y sus usuarias (expedida por el Ministerio de trabajo), en la resolución 1409 de 2012, y demás normas que modifiquen, deroguen, o actualicen este tema, por lo cual, la “EU” deben incluir los empleados en misión dentro de sus Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deben suministrarles: una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de , la “EU”, los elementos de protección personal, dotación y entrenamiento que requiera el empleado en misión en el puesto de trabajo y velar por las condiciones de seguridad para prevenir lesiones y enfermedades. (XXI) Dar respuesta en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles al proceso de atracción y selección, respecto a si las hojas de vida de los candidatos remitidos

se ajustan al perfil de la vacante solicitada. (XXII) En caso de presentarse queja formal por parte de un trabajador en misión de la "EST" denunciando presunto acoso laboral por parte de los empleados directos de la "EU" o sus representantes, se compromete adelantar todos los correctivos necesarios, conducentes y pertinentes para cesar los hechos generadores del supuesto acoso, del mismo modo, se compromete a gestionar las sugerencias y solicitudes que realice el comité de convivencia laboral la "EST".

15. DÉCIMA QUINTA. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES SAITEMP S.A. (EST). (I) Contratar laboralmente y por escrito el personal en misión requerido para ejecutar el servicio temporal de colaboración contratado comercialmente por la "EST" con la "EU", de modo que se ajuste a los requerimientos fijados por éste; para cumplir con el objeto del presente Contrato. La "EST" se obliga a efectuar un proceso de selección acorde con la naturaleza de este Contrato y a poner en consideración de la "EU" las hojas de vida para la selección de los trabajadores en misión. Del mismo modo se enviarán las hojas de vida disponibles de los candidatos que acepten las condiciones de la oferta y se ajusten a la vacante solicitada, sin garantizar un número máximo o mínimo de hojas de vida. (II) Afiliar al trabajador en misión al Sistema de Seguridad Social Integral. (III) Pagar oportunamente al personal en misión los salarios, prestaciones sociales, el pago de los aportes de cada uno de los trabajadores en misión tanto a la Seguridad Social como a los parafiscales y demás normas concordantes, así como las demás acreencias laborales que por ley correspondan. (IV) Llevar una carpeta con los documentos de ingreso e historia laboral de cada trabajador en misión que reposarán en las dependencias de la "EST". (V) Retirar del servicio al trabajador o trabajadores cuya remoción sea solicitada por la "EU", dando estricto cumplimiento a las disposiciones jurisprudenciales y legales para cada caso. (VI) Facilitar en caso de requerir los aportes de todos los trabajadores en misión y las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social Integral. (VII) Vigilar y responder por la Seguridad y Salud en el Trabajo en los términos de la ley y la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las EST y sus usuarias, expedida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. (VIII) Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores en misión de acuerdo con la normatividad vigente. (IX) Informar a la "EU" de cualquier novedad que se presente con los trabajadores designados para el desarrollo del presente Contrato (X) En general, a cumplir estrictamente las disposiciones laborales vigentes. (XI) Cumplir los acuerdos pactados con la "EU" relacionados con la prestación del servicio, en los procesos de atracción, selección, preingreso, contratación y nómina.

16. DÉCIMA SEXTA. INSTRUCCIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA USUARIA (EU). La "EU" debe respetar y acatar todas las instrucciones y recomendaciones que desde el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la "EST" tenga implementadas, siendo exclusiva responsabilidad de la "EU" reportar a la "EST" cualquier condición que pueda poner en riesgo la salud de los empleados en misión y los accidentes de trabajo que se presenten por causa u ocasión del trabajo.

NOTA ACLARATORIA N° 4. La "EU" debe incluir a los empleados en misión que realizan actividades que generan riesgo de caída mayor a 1.50mt, tales como trabajos en escaleras, andamios, plataformas sin barandas, estanterías, elevadores, bordes de losas, trabajos en suspensión, entre otras, dentro de su programa de protección contra caídas, asegurando las condiciones en las cuales se ejecutan dichas actividades y garantizando la seguridad del personal en misión que se encuentra en las instalaciones donde desarrolla la actividad; cumpliendo tanto con la realización de los exámenes médicos con énfasis en trabajo en altura como con la entrega de los elementos de protección contra caídas – EPCC programación del curso de altura por cuenta de la "EU" de conformidad a lo establecido en resolución 4272 de 2021 y demás requisitos contemplados en la Resolución 1409 del 2012. En caso de no cumplir con lo anteriormente especificado, la "EU" será la directamente responsable por las reclamaciones de tipo económico que puede generar por su omisión.

19. DÉCIMA NOVENA. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD. Todo trabajador en misión que presuntamente ostente un fuero ocupacional, el contratante junto con la "EU", deberán mantener el vínculo laboral contractual hasta tanto el Ministerio del Trabajo, proceda a autorizar dicha terminación, a menos que se presente renuncia voluntaria por parte del trabajador, momento en el cual se procederá a su aceptación por escrito y tramite de desvinculación pertinente. Para la respectiva protección constitucional respecto del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, por parte de la empresa de servicios temporales y la "EU", se llevarán a cabo los siguientes pasos:

1- Se verificará que el fuero ocupacional o situación de debilidad manifiesta cumple con los requisitos reconocidos por la ley y la jurisprudencia para otorgar estabilidad laboral reforzada.

2- Si agotado este primer paso, se determina que el trabajador en misión goza de la protección constitucional, la "EU" se abstendrá de dar por terminado el servicio misional hasta tanto no se obtenga la autorización de la entidad de supervisión vigilancia y control administrativa de la que habla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3- En caso que la "EU" insista en terminar la obra o labor contratada del trabajador en misión y se niegue en recibirlo en sus instalaciones, este asumirá de manera consecutiva y permanente el pago de los salarios, prestaciones sociales, seguridad social, parafiscales y el valor de la administración delegada del trabajador, mientras no se cumpla con la autorización señalada en el numeral anterior de esta formalidad.

4- En relación a lo anterior, la empresa de servicios temporales iniciará con la solicitud ante el ministerio del trabajo de la terminación de la relación contractual del trabajador en misión, siempre y cuando obtenga los requisitos establecidos por las causales inmersas en el anexo técnico vigente para la fecha de la solicitud y las demás normas concomitantes vigentes al momento del requerimiento realizado por la EST.

5- Cabe anotar que la empresa de servicios temporales buscará los requisitos establecidos en la normatividad vigente de acuerdo a las causales objetivas, justas causas incluyendo la establecida en el artículo 2.2.1.1.5 del Decreto 1072 de 2015 o el hecho insuperable e incompatible, así como la aplicación de las distintas herramientas jurídicas para minimizar los costos para la "EU" tales como la suspensión del contrato de trabajo en concordancia al Artículo 51 numeral 1 del CST, el IUS VARIANDI entre otras figuras.

6- Una vez la empresa de servicios temporales obtenga los requisitos para solicitar el levantamiento del fuero ocupacional ante el ministerio del trabajo, iniciará el trámite cuyo radicado será enviado a la "EU", so pena de incumplimiento del contrato de la referencia.

7- Lo mismo aplicará cuando el trabajador pueda reconocérsele la pensión de invalidez o afines previa valoración de la proyección de la PCLO o revisión de este valor porcentual.

8- Cada actuación que realice la "EST" en concordancia de los casos prioritarios que gocen del fuero ocupacional o se encuentren en debilidad manifiesta deberá ser informado a LA EMPRESA USUARIA una vez se concreten.

9- Así mismo se concertará entre la “EST” y la “EU” reuniones periódicas para dar a conocer el avance del plan de acción de cada trabajador que sea sujeto de la protección constitucional del fuero de salud o de quien se encuentre en debilidad manifiesta.

10- Una vez sea notificada a la empresa de servicios temporales la autorización de la terminación de la relación contractual del trabajador en misión por parte del ministerio del trabajo en cualquiera de sus instancias o reiteraciones de la solicitud, el reconocimiento de la pensión de invalidez o afines, así como la renuncia del trabajador el pago del emolumento económico por parte de la “EU” cesará.

11- En los casos de estabilidad laboral reforzada la “EST” para el proceso médico, la rehabilitación o calificación del trabajador en misión e igualmente, realizará bajo su costo toda gestión o trámite técnico o jurídico que se requiera para la finalización del contrato individual de trabajo y el retiro del trabajador en misión.

20. VIGÉSIMA. RETIROS A SOLICITUD DE LA EMPRESA USUARIA. En el caso que la “EU” informe a la “EST” la terminación de la obra o labor del trabajador en misión, solo se reconocerá el valor de los salarios y prestaciones sociales relacionadas con tal personal hasta la fecha de la solicitud de retiro, siempre y cuando la “EU” avise por escrito a la “EST”, máximo el mismo día que se genera esta novedad, puesto que de lo contrario la “EU” asumirá los costos que esa omisión demande.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las partes son conscientes de la amplia protección legal y jurisprudencial, que obliga a la continuidad del contrato laboral, según el principio de estabilidad reforzada, en casos como: empleados que se encuentren incapacitados por accidentes de trabajo, enfermedad general o laboral, a los que estén en tratamiento médico o con recomendaciones y/o restricciones y a las mujeres en estado de embarazo, en licencia de maternidad, periodo de lactancia, licencia de paternidad y fuero de paternidad o los demás casos posteriores que la ley imponga. En dichos casos, la “EU” no podrá solicitar la notificación de la terminación de la obra o labor del empleado en misión, ni requerir a la “EST” para terminar el contrato sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo o cuando sea levantada la novedad que le otorgó el fuero, ya que son protegidos y amparados legalmente y deberán permanecer en las instalaciones de la “EU”, hasta que desaparezcan las causas que dieron origen a tal protección. En consecuencia, la “EU” se compromete a mantener en el trabajador misional en un cargo donde pueda acatar las restricciones o recomendaciones acorde al fuero que le da la protección, hasta la finalización de las causas que dieron origen o por autorización del Ministerio del Trabajo en los casos que aplique. En el evento, en que la “EU” exija prescindir de un trabajador en misión protegido con fuero y se niegue a mantener la ejecución de la actividad misional en sus instalaciones, la “EU” se obliga a rembolsar a la “EST” los salarios, provisión de prestaciones, seguridad social y demás sumas de dinero que tuviere que asumir objeto de la reubicación laboral, un reintegro laboral o de una sanción por parte de las entidades administrativas o judiciales.

21. VIGÉSIMA PRIMERA. TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. En concordancia con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, SAITEMP S.A. asume las obligaciones como responsable del tratamiento de los datos personales de todas y cada una de las personas naturales que estén involucradas en el marco de la ejecución del objeto del presente contrato. De la misma forma, y en los casos en que la “EU”, en la ejecución del presente contrato (u otros celebrados con la “EST”), acceda o pueda llegar a acceder a los datos personales de los empleados en misión, de conformidad con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 obtendrá la condición de Encargado del tratamiento de dichos datos. Por esta razón, deberá dar estricto cumplimiento a las obligaciones surgidas de los deberes establecidos en el Artículo 18 de la mencionada ley, así como a los decretos que la reglamentan y demás documentos concordantes.

PARÁGRAFO PRIMERO. la “EU”, podrá acceder sólo a los datos personales que permita la “EST” sobre su personal en misión y únicamente para la finalidad exclusiva de la realización del servicio contratado. Si existiere alguna solicitud específica relacionada con información personal, esta será analizada bajo los parámetros de la normativa colombiana en protección de datos personales, de tal manera que no se vulneren los derechos de Hábeas Data y la Intimidad de los titulares de dicha información personal.

PARÁGRAFO SEGUNDO. la “EU”, y cualquier miembro que haga parte de su personal, se obliga al secreto profesional respecto de los datos personales y se obliga a no revelar la información que reciba durante la ejecución y cumplimiento del objeto del presente contrato. Así mismo, LA EMPRESA USUARIA, y cualquier miembro que haga parte de su personal, se abstendrán de obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, enviar, comprar, interceptar, divulgar, modificar y/o emplear los mencionados datos para las actividades y fines diferentes a los contratadas.

PARÁGRAFO TERCERO. La “EU”, y cualquier miembro que haga parte de su personal, se compromete a devolver o suprimir los datos personales suministrados, terminada la vigencia de las relaciones contractuales. Esta condición aplica aun después de la vigencia de la relación contractual y se obliga a mantenerla de manera confidencial protegiendo los datos personales para evitar su divulgación no autorizada.

PARÁGRAFO CUARTO. En caso de que la “EU”, sea requerida por cualquier autoridad, para temas relacionados con los empleados en misión, esta deberá dar respuesta a dicha autoridad, indicando que la solicitud se debe realizar directamente la “EST”.

PARÁGRAFO QUINTO. La “EU”, se obliga a reportar o comunicar inmediatamente, al Oficial de Protección de Datos Personales de SAITEMP S.A., cuando tenga conocimiento de pérdida, vulneración, modificación o cualquier otro tipo de incidente que ponga en peligro la seguridad, integridad o confidencialidad de los datos personales a los que les dé tratamiento en la ejecución de las actividades contratadas.

PARÁGRAFO SEXTO. En caso de que la “EU” no haya implementado las disposiciones establecidas en Régimen Colombiano de Protección de Datos Personales, se obliga a adoptar las medidas establecidas por la “EST” para garantizar la seguridad de los datos personales a los que le dará tratamiento (recolección, almacenamiento, uso, circulación y/o eliminación) y evitar su alteración, pérdida y/o tratamiento no autorizado. El incumplimiento de lo aquí dispuesto, así como los daños y perjuicios que se deriven de ello, será asumido por la parte que incumple, pudiendo constituir causal de terminación unilateral del contrato por la otra parte.

22. VIGÉSIMA SEGUNDA. INTEGRIDAD Y CONFIDENCIALIDAD. Este contrato documenta de manera exhaustiva, el acuerdo total y completo entre las partes que lo constituyen y, por lo tanto, reemplaza, sustituye y deja sin efecto cualquier acuerdo verbal o escrito, expreso o tácito, que exista o pudiera existir entre las partes o alguno de sus integrantes. El presente contrato, incluyendo sus anexos (propuesta comercial, modificaciones contractuales que las partes llegasen a suscribir de manera bilateral, otro sí y acuerdos), cuando sea del caso, podrá ser modificado por las partes por mutuo acuerdo, consignado por escrito y previa evidencia de que quienes representan a las partes están debidamente facultados para tal efecto.

Además, acuerdan las partes que se obligan a mantener la confidencialidad sobre el presente contrato.

23. VIGÉSIMA TERCERA. PREVENCIÓN LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO. Las partes se obligan a realizar todas las actividades encaminadas a asegurar que todo su personal a cargo, empleados, socios, accionistas, administradores, clientes, proveedores, etc., y los recursos de estos, no se encuentren relacionados o provengan, de actividades ilícitas; particularmente, de lavado de activos o financiación del terrorismo. En todo caso, si durante el plazo de vigencia del convenio se encontraran en alguna de las partes, dudas razonables sobre sus operaciones, así como el origen de sus activos y/o que alguna de ellas, llegare a resultar inmiscuido en una investigación de cualquier tipo (penal, administrativa, etc.) relacionada con actividades ilícitas, lavado de dinero o financiamiento del terrorismo, o fuese incluida en las listas internacionales vinculantes para Colombia, de conformidad con el derecho internacional (listas de naciones unidas- ONU), en listas de la OFAC o Clinton, etc., la parte libre de reclamo tendrá derecho de terminar unilateralmente el convenio sin que por este hecho, esté obligado a indemnizar ningún tipo de perjuicio a la parte que lo generó. La “EU”, manifiesta que la información aportada verbalmente y/o por escrito, relacionada con el Sistema para la Administración del Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo —SAGRILAF- es veraz y verificable, y se obliga de acuerdo las normas vigentes en la materia a: (1). Proporcionar toda la información, Formularios, anexos y soportes que la Empresa considere necesarios para controlar el riesgo de LAFT/FAPDM. (2). Actualizar una vez al año, la documentación e información aportada que exige el CONTRATANTE para el conocimiento del cliente, dando cumplimiento a las disposiciones contenidas tanto en el Manual SAGRILAF de la EMPRESA, las cuales son concordantes con las normas vigentes en la materia.

PARÁGRAFO PRIMERO. El incumplimiento por parte de la “EU” de lo establecido, en esta cláusula, dará lugar a la terminación anticipada del presente contrato.

24. VIGÉSIMA CUARTA. MÉRITO EJECUTIVO. El presente contrato presta mérito ejecutivo por ser una obligación clara, expresa y exigible para las partes, y no requerirá de constitución en mora para ser ejecutado a través de la jurisdicción ordinaria.

25. VIGÉSIMA QUINTA. HONORARIOS DE ABOGADOS. En el caso de que la “EST” requiera iniciar acciones legales por el incumplimiento en el pago de las facturas en los términos indicados en esta cláusula, la “EST” cobrará a la “EU”, sobre el valor total de la deuda más intereses, el quince por ciento (15%) de los honorarios que se llegaran a causar por concepto de acciones pre jurídicas y jurídicas.

26. VIGÉSIMA SEXTA. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS. Toda diferencia o controversia que surja entre las partes a causa de este contrato se resolverá directamente entre las partes en disputa. Empero, si ello no fuere posible o cualquiera de las partes involucradas en la disputa no estuviere en disposición de arreglar directamente tales diferencias, deberá agotarse una diligencia de conciliación extrajudicial en derecho ante cualquier entidad legalmente autorizada para efectuarla y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la administración de justicia por la vía ejecutiva.

PARÁGRAFO PRIMERO. El presente contrato, se rige por las leyes de la República de Colombia y deberá ser interpretado conforme a ellas. La solución de controversias que puedan derivarse de su ejecución se rige por dichas leyes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se deja constancia que entre los contratantes no existe vinculación económica, en los términos del capítulo XI del libro 2do. Del Código de Comercio.

27. VIGÉSIMA SÉPTIMA. ACUERDO Y ACEPTACIÓN PARA USO E IMPLEMENTACIÓN DE LA FIRMA ELECTRÓNICA. Como representantes legales de las Partes, aceptamos firmar electrónicamente los formatos de registro de proveedores, contratos, y demás documentos que se adelanten o tramiten entre ellas. En consecuencia, autorizamos al proveedor definido por la “EST” para tal menester, como proveedor tecnológico para enviar documentos, mensajes, avisos o notificaciones a nuestros correos electrónicos; realizar controles de verificación y seguridad mediante preguntas; enviar mensajes de texto o SMS al teléfono móvil registrado en la base de datos de proveedores; e identificar la ubicación, la dirección IP o los datos del ordenador, entre otros.

28. VIGÉSIMA OCTAVA. DIRECCIONES DE NOTIFICACIÓN. Para todos los efectos a los que haya lugar se tendrán como direcciones las indicadas en el encabezado del contrato.

29. VIGÉSIMA NOVENA. DOMICILIO CONTRACTUAL. Se señala como domicilio contractual para todos los efectos del presente contrato la Ciudad de Medellín.

30. TRIGÉSIMA. PERFECCIONAMIENTO. El presente contrato se entiende perfeccionado con la suscripción de este, reconociendo ambas partes la autenticidad de sus firmas, por lo que renuncian a la diligencia previa de reconocimiento de contenido y firmas.

31. TRIGÉSIMA PRIMERA. AUTORIZACION ESPECIAL. La “EU”, autoriza a la “EST” y/o a quien represente sus derechos u ostente en el futuro la calidad de acreedor para: reportar, procesar, solicitar y divulgar toda la información referente al comportamiento crediticio de la “EU” a las centrales de Información del Sector Financiero y de crédito como: CIFIN, FENALCO-PROCREDITO, DATACREDITO o cualquier otra entidad que maneje o administre bases de datos con los mismos fines.

32. TRIGÉSIMA SEGUNDA. HABEAS DATA. SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S. o cualquier organización de la familia empresarial, como organización, tiene como objetivo primordial el prestar sus servicios bajo los estándares más altos de calidad, eficiencia y respeto por la Ley. Por ende, no puede desconocer derechos y prerrogativas que son inherentes al tratamiento de los datos personales y que están en cabeza de los titulares de los mismos.

HABEAS DATA. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios, y demás normas que la adicionen o modifiquen, queda informado que los datos personales entregados por “EST” a través de la documentación necesaria para proceder a la contratación, o en cualquier momento de la relación contractual serán tratados por “EST”, con la finalidad de garantizar la celebración, ejecución y liquidación del presente contrato o satisfacer los requerimientos que afecten de forma directa o indirecta el mismo.

PROTECCIÓN DE DATOS WEB: La protección de datos web de SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S. o cualquier organización de la familia empresarial, está en la obligación de acuerdo a la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y cualquier normatividad que la aclare, modifique o derogue, a garantizar el buen y adecuado uso de los datos personales registrados de manera virtual o través de cualquier portal informático, como son las páginas web administradas por la organización.

PROTECCIÓN DE DATOS DE FORMULARIOS: Cualquier información obtenida a través del diligenciamiento de formularios solicitados por **SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S.** o cualquier organización del grupo empresarial, está igualmente protegida por las políticas contenidas por el presente manual, así como por las demás disposiciones que el ordenamiento jurídico colombiano trata sobre el particular.

CON RESPECTO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, A PROPÓSITO DE CUALQUIER PETICIÓN, QUEJA O RECLAMO POR PARTE DEL TITULAR. SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S. o cualquier organización del grupo empresarial, se registrará por el procedimiento especial dispuesto para este tipo de actuaciones, contenido en el Documento para el manejo de quejas y solicitudes de esta misma corporación. Se garantiza la protección de cualquier información obtenida por este medio, de acuerdo a las políticas y procedimientos contenidos en el presente manual de protección de datos personales y demás disposiciones legales o reglamentarias que tengan alguna incidencia sobre el particular. En todo caso, se ha establecido que el tiempo límite para dar una respuesta de fondo es de diez (10) días hábiles, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2012.

DEL DERECHO AL ACCESO O CONSULTA, A RECLAMAR, A SUPRIMIR, A LA RECTIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DATOS. SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S. o cualquier organización del grupo empresarial, garantiza el derecho de acceso y consulta, rectificación, supresión y actualización, según lo estipulado por la Ley 1581 de 2012. En el evento en que el titular, previa identificación, legitimidad o la de su representante debidamente acreditado, desee consultar, acceder, rectificar o actualizar cualquier información que repose en la base de datos, podrá hacerlo a través de una PQR (petición, queja o reclamo).

DEL DERECHO A REVOCAR LA AUTORIZACIÓN. En el evento en que el titular, previa identificación, legitimidad o la de su representante debidamente acreditado, desee revocar la autorización para el uso de la totalidad de sus datos personales, podrá hacerlo a través de una PQR.

PROTECCIÓN DE DATOS EN LOS CONTRATOS/DE LA CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES O CLÁUSULA HABEAS DATA. SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S. o cualquier organización del grupo empresarial cuenta con un tipo específico de cláusula de habeas data, dándole cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y demás disposiciones que la complementen y/o modifique, al garantizar la protección de los datos personales de los titulares que tienen algún tipo de vínculo de naturaleza contractual con la organización.

33. TRIGÉSIMA TERCERA. USO DE IDENTIDAD GRÁFICA. Las partes Autorizan y oficializan por este medio el uso de su identidad visual tanto impresa como virtual entendida como Logotipo y Naming de Marca, que en el momento este manejando de su identidad corporativa, con la finalidad que pueda ser utilizado por SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S. en su portafolio de servicios tanto físico como digital en el espacio “Empresas que confían en nuestra Marca”. Así mismo la “EU” podrá utilizar el logo de SAITEMP S.A | AL INSTANTE S.A.S con fines de estrategias comerciales de fidelización, tanto físico como digital bajo el lineamiento de marca dado del logotipo y naming de Marca que será solicitado de manera inmediata después de haber sido oficializado el CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TEMPORALES DE COLABORACIÓN en Formato PNG, JPG, PDF, archivo editable Corel, Ilustrador. Cualquier cambio de la identidad visual, deberá darla a conocer, con el ánimo de actualizarla en medios digitales y en su defecto en impresos de ambas partes.

FIRMAS: Para constancia, el presente contrato de arrendamiento en la Ciudad/Municipio de MEDELLÍN del Departamento ANTIOQUIA, el 18-07-2023, en dos (2) ejemplares de igual valor, cada uno de ellos con destino a cada una de las partes.

Firmas

EMPRESA USUARIA (EU)	EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES
hanllel riaz	HUBER ANTONIO BAENA MEJIA
C.C.75684584572938457 de IBAGUE	C.C. 71.703.511 de MEDELLÍN