

**TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS ASOCIADOS S.A.S (TYSA S.A.S)**  
**NIT 900.506.304-1**  
**CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO**  
**EMPLEADOS DE DIRECCION, CONFIANZA Y/O MANEJO**

NOMBRE DEL TRABAJADOR: **Kevin Samir Rodríguez Bracamonte**

TELEFONO: **+57 312 201 1757**

DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: **Barrio Villa coreica Manzana Q, Lote 7.**

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: **San marcos, Sucre. 31 de mayo de 1999**

NACIONALIDAD: **Colombiano**

OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR: **Analista - Desarrollador**

Entre los suscritos a saber **Juan Felipe Salazar Saldarriaga**, mayor y domiciliado en Medellín, identificado con la cédula de ciudadanía No 98.563.998, expedida en Medellín, quien actúa en nombre y representación de **TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS ASOCIADOS S.A.S (TYSA S.A.S)** que en el presente documento se llamará EL EMPLEADOR, por una parte y por otra parte **Kevin Samir Rodríguez Bracamonte**, identificad(o) con la cédula de ciudadanía número **1.005.684.718** expedida en **San Marcos, Sucre**, que en adelante se denominará EL TRABAJADOR, se ha celebrado el Contrato de Trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** Las partes acuerdan que la labor encomendada a EL TRABAJADOR es de dirección, manejo y/o confianza, y en consecuencia no está sujeta al límite de la jornada máxima legal de trabajo para cumplir la labor contratada y deberá trabajar todo el tiempo necesario para atender cumplidamente sus deberes.

**SEGUNDA:- OBJETO.-** El Trabajador, se obliga personalmente y con el carácter de exclusividad a: 1º). Desempeñar con diligencia y cuidado el Cargo de **Analista - Desarrollador** y todas las demás funciones propias, anexas o complementarias del cargo u oficio para el que se le ha contratado y a incorporar su capacidad normal de trabajo al servicio de EL EMPLEADOR, en el desempeño de las funciones que le sean asignadas y de conformidad con la Ley, este Contrato y los reglamentos, órdenes, instrucciones e indicaciones que reciba de EL EMPLEADOR y sus representantes e igualmente adquiere la obligación de desempeñar cualquiera otra función que le sea señalada por el mismo empleador lo que acepta de antemano; 2º). A desempeñar sus funciones tanto en la ciudad de **MEDELLIN** como en las demás ciudades, poblaciones o lugares a donde se deba desplazar para el cumplimiento de las funciones ya sea en Colombia como fuera de ella, siendo este aspecto una de las características por las cuales se le contrató, en consecuencia el hecho de que el Trabajador deba prestar sus servicios inicialmente en un determinado lugar no implica su inmovilidad, obligándose a cumplir los traslados, transferencias o cambios que se hagan de lugar, renunciando a aducir para negarse, motivos personales, familiares o violación de derechos mínimos. 3º). A no prestar servicios dependientes a otros empleadores y a no realizar servicios independientes dentro de las horas destinadas al cumplimiento de sus funciones ni menos en actividades que tengan que ver con las que realiza el Trabajador dentro de la empresa, así no sean las ordinarias del giro de los negocios del Empleador como tampoco a las que correspondan al objeto social de la empresa contratante; 4º). A cumplir a cabalidad con las órdenes e instrucciones que de manera general o particular le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, lo mismo que las demás obligaciones, prohibiciones e instrucciones que aparezcan en reglamentos, políticas, circulares y demás medios que utilice EL EMPLEADOR; 5º). A guardar estricta reserva y por lo tanto no lo podrá dar a conocer a terceros ni a trabajadores de EL EMPLEADOR, que no estén vinculados directamente con la información, de todo lo que llegue a su conocimiento por cualquier medio ya sea por razones de su oficio o por su relación con la empresa, independientemente de su carácter reservado y de que pueda causar

perjuicios a EL EMPLEADOR; 6º). A utilizar los enseres, útiles, herramientas, instrumentos y demás elementos que le entregue EL EMPLEADOR exclusivamente para los fines que le fueron suministrados y a mantenerlos, conservarlos y restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso y se compromete a firmar los documentos de entrega de los mismos donde figuran los valores de los mismos; 7º). A autorizar por medio de este contrato la retención, deducción y compensación de su salario, prestaciones y demás derechos laborales, de las sumas que adeude a EL EMPLEADOR que tengan su origen directo en el contrato de trabajo, tales como anticipos de salarios, prestaciones y demás derechos, pagos efectuados de más o malas liquidaciones por los mismos conceptos, y por tanto exonera a la Empresa de contar con autorización escrita y para cada caso, para efectuar estas deducciones, compensaciones y descuentos. Cuando se trate de daños ocasionados a los edificios, máquinas, materias primas, productos elaborados y demás cosas y objetos de propiedad de EL EMPLEADOR, así como la pérdida de elementos de trabajo, se obliga a firmar un recibo para cada caso en el que autoriza para descontar de su salario y de sus prestaciones sociales las cantidades correspondientes y necesarias para pagar tales daños y pérdidas. El incumplimiento de las anteriores obligaciones, prohibiciones y deberes se califica como falta grave.

TERCERA: REMUNERACION.- Por todos los servicios que preste EL TRABAJADOR devengará una remuneración mensual compensada la cual estará compuesta de la siguiente manera:

**SALARIO.** EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR como retribución por sus servicios y por mensualidades vencidas, el equivalente a la suma de **DOS MILLONES DE PESOS (\$ 2.000.000)** M/CTE, moneda legal colombiana. Esta remuneración además de retribuir el trabajo ordinario, comprende el pago de recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y/o festivo. EL TRABAJADOR imparte su acuerdo con respecto a la suma convenida, aceptando que ésta retribuye en su totalidad los conceptos enunciados en la presente cláusula.

EL EMPLEADOR, podrá entregar una suma mensual como "Pago por Mérito", suma que se determinará en un comité anual, en el cual se analizará el desempeño y el nivel de productividad de EL TRABAJADOR, definido bajo los parámetros de calificación y evaluación establecidos por la Compañía. Este pago es constitutivo de salario y se incorporará anualmente dentro de la remuneración básica de EL TRABAJADOR.

Se aclara y conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, dichos ingresos constituyen remuneración de la labor realizada, de conformidad con la legislación vigente, el restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO.-** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, en dinero o especie que haya suministrado o suministre EL EMPLEADOR a cualquier título, dentro de la jornada ordinaria de trabajo o fuera de ella, por concepto de alimentación, transporte ya sea en comedores o cafeterías de la empresa por terceros, vestuario, así, como suministro y pago de celular, suministro en dinero o especie para computador, suministro en dinero o especie de vehículo o transporte, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales de conformidad con la Ley 789 del 2002, los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1.996.

**PARAGRAFO ESPECIAL:** Las partes dejan especial testimonio y acuerdo en el sentido que dentro del salario aquí pactado, se encuentran reconocidos y de manera anticipada, los posibles costos que origine la utilización del equipo celular de propiedad de EL TRABAJADOR facilitando de esa manera las comunicaciones propias de su Cargo y funciones durante el tiempo que preste los servicios en favor de EL EMPLEADOR

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO.- EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo éste hacer los ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, como consecuencia de la situación económica de la Empresa, del

mercado, de las situaciones de orden público, por acontecimientos especiales, pudiendo al redistribuir la jornada ya sea por aumentos o disminución de los horarios, efectuar compensaciones o traslados de la jornada, sin que se considere que hay horas extras. Igualmente se pacta en forma expresa, que se podrán repartir total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Artículo 164 del C.S.T., modificado por el Artículo 23 de la Ley 50 de 1.990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Artículo 167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se presta el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la Ley 789 del 2002.

**QUINTA:** TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.- Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Igualmente, todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en días dominicales o festivos y en jornadas nocturnas, mientras no sea labor que ordinariamente deba desarrollar EL TRABAJADOR, requerirá necesariamente autorización expresa y escrita de EL EMPLEADOR y cuando se presente de manera imprevista o intempestiva la necesidad de estos trabajos, podrá ejecutarse sin la autorización previa, pero deberá informarse por escrito dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. EL EMPLEADOR no está obligado a pagar recargos por estas jornadas, cuando no exista la previa autorización escrita o el informe escrito dentro del término establecido, en consideración a la dificultad que implica su prueba y su establecimiento.

**SEXTA:** DURACIÓN DEL CONTRATO.- Este contrato se celebra en término de prueba por un período de dos (2) meses, vencido el cual, si EL TRABAJADOR continúa prestando sus servicios con la aquiescencia expresa del Empleador, se entenderá celebrado por término indefinido y durará hasta cuando subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

**SEPTIMA:** El período de prueba de este contrato será el máximo permitido por la Ley y durante este lapso cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento y sin previo aviso.

**OCTAVA:** CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Habrá lugar a la terminación de este contrato por las justas causas previstas en la ley y además, por cualquier falta grave calificada como tal en el presente contrato o reglamento.

**NOVENA:-** FALTAS GRAVES.- Constituyen faltas graves por parte de EL TRABAJADOR, además de las previstas en la ley o reglamento, las siguientes: 1º) Negarse sin razón justificada a trabajar en los días de descanso cuando EL EMPLEADOR por motivos de producción, venta, compromisos o cualquiera otra índole, le solicite el trabajo en tales días; 2º) Dormir en cualquier sitio de la Empresa o sus instalaciones en las horas de trabajo; 3º) La no asistencia puntual al trabajo por dos (2) veces dentro de un mismo mes calendario, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR; 4º) Las frecuentes desavenencias, disputas, discusiones y alegatos con sus compañeros de trabajo; 5º) Que EL TRABAJADOR llegue o se presente a la Empresa bajo los efectos del alcohol o embriagado o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o porte o ingiera bebidas alcohólicas o consuma drogas enervantes dentro de la Empresa, así todo lo anterior ocurra por primera vez; 6º) Que EL TRABAJADOR se ausente o abandone el sitio del trabajo sin el permiso de sus superiores; 7º) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR; 8º) Atender durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las que le corresponden o adelantar otras labores que afecten su capacidad de trabajo; 9º) Fomentar charlas, corrillos o tertulias en los sitios de trabajo y durante la jornada respectiva; 10º) La violación de cualquiera de las políticas, normas, reglamentos, procedimientos y demás documentos relacionados en la Cláusula Décima Cuarta de este contrato de trabajo. PARAGRAFO: Cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, en los reglamentos de la Empresa y las previstas en los artículos 58 y 60 del CST, se acuerda expresamente con EL TRABAJADOR que constituyen falta grave, por lo que legal y jurisprudencialmente constituyen justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte

del Empleador, no siendo susceptible este calificativo de discusión judicial.

**DECIMA: USO DE COMPUTADORES.**- EL EMPLEADOR suministra a EL TRABAJADOR computadores para realizar su trabajo y cumplir con sus funciones, éste adquiere la obligación de solo utilizar el software que le suministra EL EMPLEADOR. Dadas las implicaciones que existen por la utilización de software sin licencia, EL EMPLEADOR le prohíbe enfáticamente la utilización de software sin licencia y constituye un acto propio y exclusivo de EL TRABAJADOR quien asume expresamente las consecuencias civiles, comerciales y penales que el incumplimiento de tal prohibición acarree, exonerando a EL EMPLEADOR de cualquier responsabilidad al respecto. El incumplimiento de esta obligación y prohibición se califica como falta grave, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales o extralegales que se deriven para EL TRABAJADOR y respecto de las cuales debe responder exclusivamente.

**DECIMA PRIMERA: FIDELIDAD Y RESERVA.**- EL TRABAJADOR se obliga a desempeñar el cargo con lealtad, buena fe y fidelidad e el Empleador y, por lo tanto adquiere la obligación de que todos los asuntos que conozca directa o indirectamente por razón de su cargo o por estar vinculado con EL EMPLEADOR, tendrán el carácter de reservados y por tal motivo no podrán ser revelados por ningún medio a terceros o a personal vinculado a EL EMPLEADOR, que no deban conocerlos por razón de sus funciones. Tiene especial carácter de reservados todo lo que tenga que ver con la situación financiera de EL EMPLEADOR, su producción, procesos, operaciones comerciales, financieras, bancarias, administrativas, técnicas, base de datos de toda clase, fórmulas y procedimientos industriales, técnicos y comerciales. La violación de esta obligación se califica como falta grave sin perjuicio de las otras acciones legales y extralegales a que haya lugar. Excepto en aquellos casos en que sea necesario por razón del trabajo, o en el caso en que EL EMPLEADOR lo autorice previamente por escrito, EL TRABAJADOR no divulgará a nadie, ni usará fuera del trabajo ni después de terminado el mismo, informaciones confidenciales de tipo técnico o de negocios del Empleador o de sus compañías afiliadas. Esta misma obligación se extenderá a cualquier información proveniente de terceras personas que EL EMPLEADOR o sus compañías afiliadas tengan la obligación de mantener confidencialmente y de la cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en el curso de su trabajo. EL TRABAJADOR se obliga a que las informaciones técnicas o de negocios conocidas por EL TRABAJADOR de un anterior empleador o de terceras personas, que comunique a EL EMPLEADOR y a sus compañías afiliadas, estará limitada a aquellas que hubiere obtenido legítimamente el Trabajador sin restricción de confidencialidad.

**DECIMA SEGUNDA: INVENCIONES Y DESCUBRIMIENTOS.**- EL TRABAJADOR acepta de manera expresa y voluntaria que todas las cuestiones, procedimientos, descubrimientos, invenciones, fórmulas y las mejoras en los procedimientos de cualquier tipo que EL TRABAJADOR llegue a producir, generar o crear, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades de EL TRABAJADOR durante la prestación sus servicios a EL EMPLEADOR, quedarán de propiedad exclusiva de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la decisión 311 del Acuerdo de Cartagena o las normas que lo modifiquen, adicionen o deroguen. Además, EL EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras para lo cual EL TRABAJADOR adquiere la obligación y el compromiso de acceder y facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma y otorgará los poderes y documentos necesarios para tal fin, según y cuando se lo indique EL EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna ya que EL EMPLEADOR remunera y paga el tiempo durante al cual EL TRABAJADOR presta con exclusividad sus servicios y además suministra los medios, implementos, datos, infraestructura y demás ayudas para la actividad de EL TRABAJADOR que produce la invención. En consecuencia, EL TRABAJADOR no tiene derecho a reclamar ninguna compensación, pago o indemnización y renuncia a cualquier reclamación administrativa, judicial o arbitral sobre estos aspectos. El incumplimiento de esta obligación se califica como falta grave. Como en el curso del contrato EL TRABAJADOR tendrá acceso a secretos y a investigaciones confidenciales de EL EMPLEADOR y sus Compañías afiliadas, todos los descubrimientos e inventos, incluyendo aquellos que se encuentren en estado de desarrollo, relacionados con el negocio o las actividades investigativas de EL EMPLEADOR y sus Compañías afiliadas, que EL TRABAJADOR haya realizado en el desempeño de sus funciones propias de su empleo, solo o conjuntamente con otros, será propiedad de EL EMPLEADOR. Salvo convenio expreso y escrito en contrario, dichos descubrimientos quedan totalmente pagados y compensados con la remuneración o salario que se le reconoce. Una vez

se conozcan los descubrimientos o inventos, EL TRABAJADOR adquiere la obligación de informarlos inmediata y espontáneamente a EL EMPLEADOR. A solicitud de EL EMPLEADOR y por su cuenta y riesgo, EL TRABAJADOR o sus mandatarios solicitarán en nombre de EL EMPLEADOR las patentes para dichos descubrimientos e inventos en la República de Colombia o en el extranjero para lo cual firmarán todos los documentos que sean necesarios, incluidas las cesiones de patentes que les indique EL EMPLEADOR y se obliga a prestar toda la colaboración para cualquier procedimiento relacionado con las patentes y solicitudes de patentes. Si dicha cooperación se da después de terminada la relación laboral EL EMPLEADOR le reconocerá una suma razonable a ser determinada por EL EMPLEADOR para compensar tiempo y gastos.

DECIMA TERCERA: CONFIDENCIALIDAD.- EL TRABAJADOR no podrá, cualquiera que sea su finalidad u objeto sacar, extraer, enviar por cualquier medio, documentos, datos o informes fuera de la Empresa con destino a terceros o a trabajadores de la misma. Tampoco podrá permitir que otras personas, aún de la empresa lo hagan, y omitir esta información a la Empresa cuando tenga conocimiento de esto. Todos los originales y copias de dibujo, planos, manuales, correspondencia, notas, informes, cuadernos, fotografías y cualquier otro material grabado, impreso o escrito en cualquier forma, relacionados con el negocio o las operaciones de EL EMPLEADOR y sus compañías afiliadas, hechos o recibidos por EL TRABAJADOR durante la vigencia del contrato, son propiedad de EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, se obliga a entregarlos a el Empleador los que se encuentren en su posesión al terminar el contrato o antes, si así lo solicita EL EMPLEADOR. Así mismo, EL TRABAJADOR, devolverá a EL EMPLEADOR cualquier otro artículo de propiedad de la Empresa o de sus afiliadas que se encuentre en su poder como son los equipos, muestras, modelos, fotografías y demás. El incumplimiento de esta obligación se califica como falta grave.

DECIMA CUARTA: En el presente contrato se entienden incorporados en lo pertinente, las normas legales sobre la materia, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Compañía, la Matriz Disciplinaria de uso de la Compañía, la Descripción escrita del Cargo que le haya sido asignado, los Procedimientos preestablecidos por la Compañía para el correcto desempeño de sus funciones, las Políticas y Guías Corporativas, y la Política sobre uso de Alcohol y Drogas, las cuales EL TRABAJADOR declara haber recibido, conocer y haber entendido, y se obliga a cumplir su normatividad durante el desarrollo de sus labores y la vigencia de este Contrato de trabajo, y acepta que su incumplimiento constituye una falta grave que dará lugar a las sanciones disciplinarias consagradas en la Ley y en este Contrato de trabajo.

DECIMA QUINTA: EN CASO DE EMERGENCIA Para todos los efectos que nazcan del presente contrato, EL TRABAJADOR declara que la persona a contactar es: su madre su hermana **Katy Bracamonte** en el número móvil 3135282865.

DECIMA SEXTA: ABANDONO O TERMINACION UNILATERAL POR PARTE DE EL TRABAJADOR.- La ausencia o no asistencia de EL TRABAJADOR por tres días a su sitio o lugar de trabajo se califica como terminación unilateral e intempestiva del contrato por parte de EL TRABAJADOR. Después de este término EL EMPLEADOR consignará el valor de la liquidación definitiva ante el Juez del Trabajo, en la forma establecida en la ley.

DECIMA SEPTIMA: REGULACION.- El presente contrato se ha celebrado de conformidad con la ley, la jurisprudencia, la sana interpretación de las normas laborales y por lo tanto de buena fe.

DECIMA OCTAVA: EFECTOS.- El efecto de las anteriores cláusulas será con retroactividad al primer día de vigencia del contrato y será supletorio a todos los derechos que EL EMPLEADOR pueda tener bajo la legislación vigente o bajo cualquier otro convenio similar verbal o previamente firmado por EL TRABAJADOR. En caso de que alguna parte de lo pactado en las cláusulas anteriores sea declarada nula y sin efecto, el resto del convenio continuará en vigor. Las obligaciones pactadas en el presente contrato, continuarán vigentes en el caso de que EL TRABAJADOR, pase a laborar a alguna compañía afiliada y todos los efectos se harán extensivos para dicho empleador.

**DECIMA NOVENA: AUTORIZACIÓN TRATAMIENTO DATOS PERSONALES:** -En consideración a la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 mediante la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, la cual en ella regula el derecho fundamental de hábeas data y se señala la importancia en el tratamiento del mismo y como lo corrobora la Sentencia de la Corte Constitucional C – 748 de 2011 en donde se establece el control de constitucionalidad de la Ley en mención, autorizo expresamente a EL EMPLEADOR para el tratamiento de mis datos personales, en actividades como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión (en adelante tratamiento), de la información relacionada con los siguientes aspectos señalados y con el fin esencial de salvaguardar los derechos y deberes fundamentales, los procedimientos y recursos para su protección. La autorización aquí prestada de manera libre y voluntaria se refiere a la información manejo y protección de datos según los descritos a continuación:

- Datos Personales y contractuales (Nombre, Nacionalidad, Beneficiarios, Fecha y lugar de nacimiento, Identificación, Grupo Familiar, Título profesional, Estudios Universitarios o técnicos, Información de contacto, Dirección, Cuentas bancarias, Salarios, tipo de contrato, lugar de trabajo, entre otros)
- Soportes de hoja de vida (estudios, diplomas, actas de grado, notas, etc.)
- Historia laboral del trabajador dentro de la Compañía. (llamados de atención, suspensiones, requerimientos, investigaciones, entre otros)
- Fotocopia de la cédula o documento de identidad.
- Foto del trabajador.
- Certificación de última EPS en la cual estuve vinculado y/o certificación de pagos.
- Certificación de afiliación y/o saldos del fondo de pensiones.
- Verificación de Antecedentes judiciales y/o policiales.
- Certificaciones tributarias o con destino a disminuir bases gravables de retención en la fuente.
- Pruebas psicotécnicas y demás exámenes procedentes, realizadas por la Dirección de Gestión Humana o el profesional que delegue para tal fin.
- Información del conyugue o compañero del colaborador.
- Información de los hijos del trabajador en especial para aquellos menores de edad, sobre la cual se manifiesta claramente que solo podrá ser utilizada en temas relacionados con la afiliación a los sistemas de seguridad social y parafiscalidad en Colombia, así como también para todas las actividades que la empresa programe y que se relacionen con el bienestar del colaborador y su familia.
- Exámenes Pre ocupacionales de conformidad con la Resolución No. 2346 de 2007.
- Resultados de las Pruebas de verificación de Alcohol/Drogas de conformidad con la política que existe al respecto.
- Anotaciones de desempeño.
- Resultados de las Pruebas de verificación de uso y/o consumo de drogas alucinógenas, de conformidad con el Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano (CTS).
- Liquidación del contrato de trabajo
- Correo electrónico institucional y uso de la Internet
- Registros de Cámaras de Video en el sitio de trabajo.
- Registros de monitoreo y movimientos por sistemas de navegación o GPS

Por lo anterior se deja testimonio, que EL TRABAJADOR:

1. Es consciente de la importancia de sus responsabilidades en cuanto a no poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que manejo de EL EMPLEADOR.
2. Entiende y se compromete a cumplir los Procedimientos de Seguridad de los Sistemas de Información a que tenga acceso en la Empresa.
3. Se obliga a cumplir las disposiciones relativas a la política de EL EMPLEADOR en materia de uso y divulgación de información, y a no difundirla, subsistiendo este deber de secreto, aun después que finalice el Contrato y tanto si esta información es de su propiedad, como

si pertenece a un cliente de la misma, o a alguna otra sociedad que proporcione el acceso a dicha información, cualquiera que sea la forma de acceso a tales datos o información y el soporte en el que consten, quedando absolutamente prohibido obtener copias sin previa autorización.

VIGESIMA: IDENTIFICACION Y DOMICILIO: EL TRABAJADOR de las condiciones ya dichas, para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Artículo 29 de la Ley 789 del 2002, norma que modificó el Artículo 65 del C.S.T., adquiere la obligación de informar por escrito y de manera inmediatamente a el Empleador cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. El incumplimiento de esta obligación, dados sus efectos, se califica como falta grave.

VIGESIMA PRIMERA: VIGENCIA Y EFECTIVIDAD DE LA RELACION. - Para los efectos de este Contrato se deja constancia de que el Trabajador ingresa al servicio de EL EMPLEADOR el día **9 de septiembre de 2021** y por consiguiente cualquier otro tipo de contrato suscrito con anterioridad entre las partes de cualquier índole o naturaleza sin importar su modalidad o duración quedará sin ningún efecto, ya que el presente contrato es el único vigente.

Para constancia se firma en la ciudad de Medellín, el día **nueve (9) de septiembre de 2021**, en 2 ejemplares y ante 1 testigo.

Juan Felipe Salazar Saldarriaga  
EL EMPLEADOR  
C.C. 98.563.998

Kevin Samir Rodríguez Bracamonte  
EL TRABAJADOR  
C.C. 1.005.684.718

Jean Carlo Figueroa Santamaría  
TESTIGO  
C.C. 1.036.955.541