

SOLICITUD DE NOVEDADES

FECHA SOLICITUD		
18	04	2024

DATOS DE LA PÓLIZA

Número de Póliza	Ramo
------------------	------

DATOS DEL TOMADOR

Nombres y Apellidos Completos o Razon Social SODIMAC COLOMBIA SA	
Tipo de Documento NIT	Número de Documento 800242106-2

DATOS DEL ASEGURADO

Nombres y Apellidos Completos JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO	
Tipo de Documento Cédula de Ciudadanía	Número de Documento 1034656575

Asignación y/o cambio de beneficiario	<input checked="" type="checkbox"/>	Actualización de Datos	<input type="checkbox"/>
Cambio en la forma de Pago	<input type="checkbox"/>	Cancelación	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>	¿Cuál?	
Observaciones			

ASIGNACIÓN Y/O CAMBIO DE BENEFICIARIOS

Nombres y Apellidos Completos	Tipo de Documento	Número de Documento	Fecha de Nacimiento	Parentesco	Porcentaje
Luz elena Bello Rodriguez	Cédula de Ciudadanía	35355195	17/08/1984	PADRE/MADRE	50%
Ana lucia Berrio Bello	Tarjeta de Identidad	1073173401	27/04/2015	HERMANO (A)	50%

Nota: La suma del total del % porcentaje debe ser igual a 100%

ACTUALIZACIÓN DE DATOS

La actualización de datos corresponde a:

Tomador☐

Asegurado☒

Dirección de Residencia	Teléfono Residencia
CLL1 # 24-70	
Ciudad	Dirección Comercial
MADRID	
Teléfono Móvil	Teléfono Comercial
3238690666	
Correo Electrónico BELLOJOHAN13@GMAIL.COM	

APRECIADO CLIENTE:


A continuación, le presentamos los requisitos para tramitar las diferentes solicitudes que podrá realizar para su Póliza:

Señor usuario, es necesario anexas todos los soportes y se cumplan con todas las condiciones, de lo contrario, no es posible hacer el trámite de la Solicitud.

- CANCELACIÓN
1. Detallar el motivo de la Cancelación en el espacio OBSERVACIONES del Formulario.
- ASIGNACIÓN Y/O CAMBIO DE BENEFICIARIOS
1. Especificar en el campo DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS, la información requerida.

JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO

NOMBRE Y APELLIDO



FIRMA

1034656575

No. DE DOCUMENTO

[illegible]

MOSQUERA, 18/04/2024

Señor (a):

JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO

CENTRO DE TRABAJO: ALMACEN MOSQUERA

MOSQUERA

Ref.: Notificación socialización SODIMAC CONMIGO

Respetado señor (a):

Por medio de la presente, la Empresa se permite informarle de los beneficios no salariales a los que Usted, como trabajador de la Compañía, puede acceder a través de SODIMAC CONMIGO, para lo cual puede ingresar al enlace: <https://ideactividad.com/sodimaccolombia/> en el cual encontrará toda la información pertinente.

FIRMA EMPLEADOR



CARTA DE COMPROMISO CON EL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA COLABORADORES

Declaro que comprendo el Código de Ética y Conducta y su política, y me comprometo a actuar en línea con su contenido literalmente y en espíritu, dado que se relaciona con mi conducta como colaborador de Sodimac Colombia S.A. o cualquier otra compañía de Corona.

De la misma manera y en línea con la política correspondiente, me comprometo a informar de manera oportuna utilizando el “formato de reporte” del código de ética cualquier desalineación, duda o preocupación relacionada, ya sea en referencia a circunstancias personales o a circunstancias observadas en la organización.

Así mismo me comprometo a informar si poseo directamente, por interpuesta persona, o si conozco que mis allegados o familiares cercanos poseen vínculos financieros, accionarios, laborales, profesionales, comerciales, con empresas competidoras, distribuidoras y/o proveedoras de cualquier empresa Corona.

Nota: El Código de Ética y Conducta es enviado al correo electrónico del colaborador.

JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO
NOMBRE

19 de abril de 2024
Fecha

FIRMA

CC. 1034656575

ALMACEN MOSQUERA
Tienda o Área

Mayo/2018

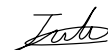
POLITICA GENERAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION SODIMAC COLOMBIA S.A.

1. *Sodimac Colombia S.A., entiende la Seguridad de la Información como la preservación y protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.*
2. *Sodimac Colombia S.A., está comprometida con la protección de la información que maneja, de forma apropiada, según su valor y sensibilidad, independiente de los medios que la contengan y velando especialmente por su confidencialidad, integridad y disponibilidad.*
3. *Sodimac Colombia S.A., se acoge a todas las regulaciones, leyes y normativas de Seguridad de la Información vigentes.*
4. *Sodimac Colombia S.A., establecerá de acuerdo con los recursos disponibles, los medios que permitan mejoras de las tecnologías de seguridad, procesos, recursos y personal para proteger la información de la compañía.*
5. *Sodimac Colombia S.A., implementará las medidas de control consistentes con la Estrategia de Seguridad de la Información, el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y con los objetivos comerciales de la compañía.*
6. *Sodimac Colombia S.A., a través de su Comité de Riesgos, realizará de forma periódica análisis de riesgos de Seguridad de la Información, de modo, que éstos se gestionen y traten de forma adecuada mitigando sus impactos.*
7. *Sodimac Colombia S.A., a través del Comité de Gerencia y el Comité de Riesgos, velarán por la implementación y cumplimiento de las políticas específicas de Seguridad de la Información. Así mismo, reconoce como parte integrante de éstas, a todas las normas y procedimientos que se desprenden de las mismas.*
8. *Sodimac Colombia S.A., elaborará procesos y procedimientos que contengan medidas y controles tendientes a proteger la operación de todos sus procesos críticos de negocio, ante eventos de desastres o que afecten la disponibilidad o correcto funcionamiento.*
9. *Todos los colaboradores de Sodimac Colombia S.A., son responsables por la custodia y protección de la información que manejan en el desempeño de sus funciones.*
10. *Esta Política debe ser aplicada, difundida y conocida por todo el personal de Sodimac Colombia S.A., y su incumplimiento constituye una falta grave con sus debidas consecuencias.*

SODIMAC COLOMBIA S.A.

JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO

Nombre



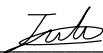
Firma

CERTIFICADO DE CAPACITACIÓN

Política y Procedimiento de Descuento por Compra de Empleados

Yo, **JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO** con Cédula de Ciudadanía **1034656575** certifico que recibí la capacitación en la política y procedimiento de descuento a empleados y que conozco los siguientes temas:

- Para la aplicación del descuento es indispensable la presentación del carnet
- La identidad del trabajador debe confirmarse con la foto del carnet y en caso de tener dudas se debe verificar con la cédula de ciudadanía
- En caso de que el carnet sea presentado por otra persona o el sistema POS no confirme que se trata de un empleado activo, dicho carnet será retenido y entregado al coordinador de seguridad.
- El descuento a empleados solo aplicará para beneficio del colaborador o de su grupo familiar directo.
- El descuento a empleado no podrá ser utilizado por el empleado con fines comerciales o beneficio de terceros.
- Los cajeros no deben aplicar descuentos a sí mismo o al grupo familiar en la misma caja que esté operando, deberá hacerla en una diferente a la asignada.
- El carnet de empleado es intransferible, por lo tanto, la presencia del empleado en la caja registradora al momento de la compra es indispensable.
- De acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, Artículo 47, "Uso de descuento sobre mercancía. La obtención del descuento sobre mercancía que la empresa concede a su personal, es de uso exclusivo del trabajador. Se considera falta grave el que éstos utilicen dicho descuento, sin autorización, para beneficiar a familiares, amigos o terceros en general para fines comerciales".
- Los casos de malos manejos identificados directamente por la tienda, Contraloría o Auditoría deberán ser reportados a la Gerencia de Compensación.
- La identificación de malos manejos en la aplicación de las normas aquí expresadas, dará lugar a iniciar el respectivo proceso disciplinario.

Firma Trabajador: 

Cédula: 1034656575

Cargo: VENDEDOR

Fecha: 19 de abril de 2024

Tienda: ALMACEN MOSQUERA

CONVENIO PAGO INCENTIVO CMR

Entre los suscritos a saber: Karym Cecilia Grijalba Mármol identificada con la Cédula de Ciudadanía Número 39.778.046 de Usaquen, quien actúa en su calidad de Gerente de Gestión Humana de SODIMAC COLOMBIA S.A., de una parte y de otra parte JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO identificado (a) con Cédula de Ciudadanía número 1034656575 de MADRID, en su calidad de Trabajador, acordamos:

- 1. Que el Trabajador podrá recibir incentivos conforme al programa de tarjetas CMR, los cuales tendrán carácter salarial.*
- 2. Los incentivos son condicionados a la existencia del programa definido para el pago y reconocimiento de metas de participación y colocación de las tarjetas CMR, por tanto, SODIMAC COLOMBIA S.A. tiene la potestad de adicionar, modificar y suspender el programa de tarjetas CMR y sus incentivos en cualquier momento.*

El presente documento se firma hoy 18/04/2024.

EL EMPLEADOR



EL TRABAJADOR



FORMATO DE ENTREGA DEL CARNET Y EL USO DEL MISMO

Estas son algunas de las normas sobre el uso y porte del carnet en la empresa Homecenter Sodimac Colombia S.A.:

- Sodimac Colombia S.A. expedirá un carnet de identificación institucional a cada empleado antiguo y de nuevo ingreso, siendo esto último un requisito para pertenecer a la empresa y completar el proceso de ingreso para las nuevas contrataciones que se hagan.
- El carnet es personal e intransferible y de uso obligatorio dentro de las instalaciones de la empresa y en todas las sucursales de la compañía.
- Para la aplicación del beneficio de descuento empleados en las cajas presenciales se debe presentar el carnet de manera física por el empleado titular del mismo, sin excepción alguna.
- Todos los empleados que se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa y/o sucursales están obligados a portarlo en forma visible para que facilite su identificación.
- El carnet no debe ser adulterado y/o modificado.
- Todo carnet expedido, independientemente a la condición o estado, tendrá vigencia indefinida y debe ser portado adecuadamente y de forma permanente dentro de las instalaciones de la empresa y/o sucursales.
- El titular del carné es responsable de reportar cualquier situación que amerite la reposición del carnet.
- El personal de seguridad de Homecenter Sodimac Colombia S.A. está autorizado para verificar que quien porte el carné sea su titular, en caso que los datos no coincidan, este personal podrá retener el carné.
- Este documento es propiedad de Homecenter Sodimac Colombia S.A. y deberá ser devuelto al término del contrato.
- En caso de pérdida o robo del carnet, se debe realizar la denuncia en la página de la policía, realizar una consignación por valor de \$4.000 a nombre de **Sodimac Colombia S.A. Nit:800.242.106-2 Bancolombia Cta. Cte. 126-148382-41 N° Convenio 71953** y enviar copia de la consignación, 1 foto y los siguientes datos al correo admpersonal@homecenter.co.

Cedula	Nombres	Apellidos	RH	Tienda	Motivo Elab.
1034656575	Jhoan julian	Cifuentes Bello	O+	Mosquera	NUEVO

Yo **JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO** identificado con **CC/TI N. 1034656575**, certifico que recibo y conozco las instrucciones de seguridad en el manejo del carnet de colaborador Homecenter Sodimac Colombia S.A.

Por lo tanto, como empleado de Sodimac Colombia SA, velaré por cumplir totalmente las directrices aquí trazadas, buscando proteger los intereses de la organización. en caso de incumplir dichas instrucciones y políticas, asumiré las consecuencias y procesos administrativos a que haya lugar.

INFORMACION SOLICITADA

DIRECCIÓN: CLL1 # 24-70

TELÉFONO: 3238690666

CENTRO DE TRABAJO: ALMACEN MOSQUERA

FIRMA:



SODIMAC COLOMBIA S.A.

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO MODALIDAD: FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

Entre los suscritos **SODIMAC COLOMBIA S.A.** identificado con Nit **800.242.106-2**, quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR** y **JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO** de nacionalidad **COLOMBIA**, poseedor de Cédula de Ciudadanía No. 1034656575 expedida en **MADRID** obrando en su propio nombre, quien en adelante se llamará **EL TRABAJADOR**, se ha celebrado el Contrato de Trabajo que se regirá por las siguientes cláusulas y en los no previstos por ellas por las normas legales vigentes y el Reglamento de Interno de Trabajo del Empleador.

CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN

El cargo: **VENDEDOR**
Remuneración: **\$ 346.700,00**
Duración: **Indefinido**
Lugar: **Los servicios los prestará en la ciudad de MOSQUERA**
Fecha: **19 de abril de 2024**
Jornada: **El Trabajador prestará sus servicios en una jornada parcial, es decir laborará únicamente los días Viernes desde las 3:00 p.m. hasta las 4:30 p.m. y en una jornada de ocho (8) horas diarias los días Sábados, Domingos y Festivos.**

CLÁUSULA PRIMERA: Objeto. El Contrato se celebra para que El TRABAJADOR ponga al servicio del EMPLEADOR y en forma exclusiva toda su capacidad de trabajo en el cumplimiento de las labores y tareas propias del cargo para el cual fue contratado, así como las labores anexas y complementarias, obligándose además a aceptar las órdenes que se le impartan, los cambios de horario a que haya lugar y los traslados, según las necesidades del EMPLEADOR.

PARAGRAFO: El TRABAJADOR deberá prestar sus servicios en aquellas otras funciones del centro de trabajo que le sean encomendadas por el EMPLEADOR, y las tareas y cometidos auxiliares, complementarias y afines, comunes a las operaciones de venta y operaciones propias del centro de trabajo, incluida facturación y transacciones en caja. Para lo anterior, el EMPLEADOR capacitará a EL TRABAJADOR en lo necesario para la correcta ejecución de todas las funciones que le sean encomendadas.

CLÁUSULA SEGUNDA: Duración. La duración del presente contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo contratado.

CLÁUSULA TERCERA. Período de prueba. Las partes acuerdan que los primero sesenta (60) días del presente contrato, contados a partir de la fecha de iniciación de labores, constituyen el periodo de prueba, dentro del cual cualquiera de las dos partes podrá darlo por terminado unilateralmente, sin que haya lugar a preaviso ni a pago de indemnización alguna.

CLÁUSULA CUARTA: Remuneración. El EMPLEADOR reconocerá el pago establecido en las CARACTERÍSTICAS DE CONTRATACIÓN por períodos mensuales que comprende todos los días del mes y se obliga a pagar a EL TRABAJADOR como retribución de sus servicios conforme al Sistema Salarial de la compañía vigente.

CLÁUSULA QUINTA: Determinación de los pagos que no constituyen salario. Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba EL TRABAJADOR o llegare a recibir en el futuro, ya sean beneficios o auxilios habituales y

SODIMAC COLOMBIA S.A.

ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de servicios, de vacaciones, de antigüedad, de navidad, de desempeño, los descuentos por compra de mercancía, los auxilios por nacimiento de hijos, de matrimonio, por anteojos, la asignación de vehículo, las facilidades de parqueadero, aportes de pensiones voluntarias, así como cualquier otro pago de manera ocasional y por mera liberalidad que se haga en favor del trabajador o su familia y que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario, de acuerdo a lo estipulado por los Artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, norma subrogada por los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

PARÁGRAFO: *El empleador de manera libre y voluntaria decidirá, conforme a las políticas vigentes en la fecha de la decisión, concederle dichos pagos al trabajador sin que los mismos constituyan una retribución directa del servicio prestado.*

CLÁUSULA SEXTA. Jornada de trabajo: *EL TRABAJADOR se obliga a laborar en una jornada parcial, es decir laborará únicamente los días Viernes desde las 3:00 p.m. hasta las 4:30 p.m. y en una jornada de ocho (8) horas diarias los días Sábados, Domingos y Festivos. en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo EL EMPLEADOR hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales del TRABAJADOR.*

PARÁGRAFO PRIMERO: *Las partes acuerdan que en casos de la emergencia sanitaria o declaración del Estado de emergencia económica, social y ecológica declarada por el Gobierno Nacional el empleador podrá programar la jornada laboral en días diferentes a los contratados, es decir, de lunes a viernes según la necesidad de la operación.*

PARÁGRAFO SEGUNDO: *Las partes acuerdan que de conformidad con lo dispuesto en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 o la norma que la modifique o derogue, las partes acuerdan que EL TRABAJADOR desempeñará sus funciones dentro de una Jornada Laboral Flexible, en aquellos horarios y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, esta se distribuirá en los turnos y horarios que determine el EMPLEADOR. En ese sentido, EL EMPLEADOR podrá realizar ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR.*

CLÁUSULA SÉPTIMA. Causas de terminación. *Son justas causas para poder terminar este contrato en forma unilateral por parte de EL EMPLEADOR, además de las establecidas en el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el Artículo 7o. Aparte A del Decreto 2351 de 1965 y en los capítulos correspondientes del Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR, las siguientes faltas por parte de EL TRABAJADOR, que para el efecto se consideran graves: a) La violación grave de cualesquiera de sus obligaciones y/o prohibiciones, legales, reglamentarias o contractuales, b) El hecho de que, sin mediar una causa objetiva, se niegue a aceptar cualquier traslado de lugar de trabajo que sea decidido por EL EMPLEADOR, c) El hecho de que, sin mediar una causa real, se niegue a aceptar cualquier cambio de oficio que decida EL EMPLEADOR, d) Abandono de trabajo o negligencia en el cumplimiento de obligaciones, e) La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros, sin la autorización previa, expresa y por escrito del EMPLEADOR, f) No asistir al lugar de trabajo pactado, salvo que dicha ausencia sea justificada a satisfacción del EMPLEADOR, g) Ausentarse de su sitio de trabajo sin autorización ni causa que lo justifique, h) La ejecución de labores al servicio de terceros, remuneradas o no, estando incapacitado o con recomendaciones médicas, i) el engaño al EMPLEADOR para obtener algún provecho, j) el hacer préstamos usureros, jugar dinero dentro de la empresa o efectuar ventas de mercancías dentro de la Compañía sin permiso expreso del EMPLEADOR, k) Ejecutar o participar en actos de sabotaje, l) Violar las reglas o sistemas de seguridad establecidas por la Empresa, m) Entrar sin autorización a sitios restringidos de la Empresa*

SODIMAC COLOMBIA S.A.

como oficinas de Directivos, áreas de archivo, áreas de equipos de telecomunicaciones, entre otros, n) Generar o expedir contratos alejados de la realidad, con el fin de obtener incentivos comerciales o beneficios personales, p) Tomar dinero de la Empresa o de sus clientes sin contar con autorización por parte de los mismos, q) Realizar cualquier negociación por fuera de las políticas establecidas por la Compañía, r) Dar obsequios o beneficios con recursos del EMPLEADOR sin contar con la autorización expresa de éste, s) Incumplir política de confidencialidad de información, t) Valerse de su cargo para obtener beneficios personales, u) Incumplir con las políticas, directrices, circulares e instructivos internos de la Compañía establecidas por la Compañía.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes convienen que la violación por parte del EMPLEADO de los previstos en este numeral se trata de una violación grave y así se califica, todo dentro del marco de lo previsto en el numeral 6º del Decreto 2351 de 1965, artículo 7º

PARÁGRAFO SEGUNDO: La tolerancia por parte de EL EMPLEADOR de alguna o algunas de las anteriores causales o de cualquier otra, no significan aceptación alguna a la misma y no impiden la terminación del presente contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa.

PARÁGRAFO TERCERO: En consideración a que toda liquidación y pago de salarios y prestaciones sociales exige varios días para obtener los datos e informes necesarios y así mismo, implica su revisión, realizar, aprobar la liquidación definitiva etc. y en algunos casos es necesario hacer la entrega del cargo mediante acta, las partes de común acuerdo convienen que existe un tiempo prudencial y razonable para estos efectos dentro del cual El EMPLEADOR podrá liquidar y pagar los salarios y/o prestaciones sociales sin que por ello incurra en mora de ninguna naturaleza ni quede obligado a pagar la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo o la ley 789 de 2.002.

PARÁGRAFO CUARTO: EL TRABAJADOR autoriza desde ya a el EMPLEADOR para que en caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa o motivo, el valor por concepto de salarios, vacaciones y liquidación final de prestaciones sociales, así como de ser el caso indemnizaciones a que hubiere lugar o cualquier otra suma de dinero que resulte a su favor, una vez realizados los descuento que por Ley corresponden, le sean consignados por medio de una transferencia electrónica a la cuenta bancaria registrada, en la cual venía recibiendo el pago del salario mensual durante el tiempo que estuvo vigente el contrato de trabajo.

CLÁUSULA OCTAVA. Propiedad Intelectual. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, nueva técnica, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea.

SODIMAC COLOMBIA S.A.

PARÁGRAFO PRIMERO. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

CLÁUSULA NOVENA. Coexistencia y Concurrencia. El TRABAJADOR en desarrollo de las funciones a él asignadas por el EMPLEADOR prestará sus servicios en forma coetánea a cualquier persona natural o jurídica que por instrucciones del EMPLEADOR éste determine y en especial a aquellas sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas o empresas relacionadas con el EMPLEADOR o sus accionistas o con las cuales celebre eventuales contratos, sin que ello implique la coexistencia de contratos de trabajo o de prestación de servicios, pues para todos los efectos se entiende que el único EMPLEADOR es SODIMAC COLOMBIA S.A.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para todos los efectos legales, laborales, prestacionales y parafiscales, se entiende que el único EMPLEADOR del TRABAJADOR, es y será SODIMAC COLOMBIA S.A. y, por tanto, los servicios prestados a cualquier otra persona natural o jurídica que indique el EMPLEADOR no implican ni generan concurrencia o coexistencia de contratos por cuanto se encuentran conexos y relacionados con el objeto del cargo desempeñado por el TRABAJADOR y se prestan en ejecución de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo actualmente vigente entre el TRABAJADOR y SODIMAC COLOMBIA S.A.

CLÁUSULA DÉCIMA: Prescripciones de orden. Además de las consagradas en las leyes y los reglamentos del EMPLEADOR, el TRABAJADOR se compromete a que durante la vigencia del contrato y con posterioridad a su terminación no comunicará a terceros ni usará en su provecho las informaciones de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al EMPLEADOR y haya podido conocer por razón de su vinculación. En el evento de contravenir esta especial obligación y estar vigente el contrato será justa causa de terminación, pero si ya está retirado de la EMPRESA, ella podrá reclamar las indemnizaciones correspondientes.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: Obligaciones del TRABAJADOR. El TRABAJADOR atenderá sus funciones dentro de las características, condiciones, jornadas y turnos que le indique el EMPLEADOR, respondiendo por el cuidado de los elementos de trabajo, las materias primas, la mercancía y demás bienes que se le entreguen para cumplir su cargo. Igualmente, el TRABAJADOR deberá cumplir con sus funciones dentro de la jornada asignada, no se reconocerán horas extras o recargos mientras no medie expresa, previa y escrita autorización de El EMPLEADOR.

PARÁGRAFO PRIMERO. El TRABAJADOR además debe cumplir con las siguientes obligaciones: a) Me comprometo a cumplir con las directrices y lineamientos establecidos en la Política de Leal y Libre competencia de SODIMAC COLOMBIA S.A., en especial a no participar en la celebración de acuerdos anticompetitivos; en actos que

SODIMAC COLOMBIA S.A.

constituyan abuso de posición dominante; en actos Anticompetitivos o en Conductas de Competencia desleal, los cuales están definidos y establecidos en la referida política, que será conocida por mí en el proceso de inducción a la compañía. Igualmente me comprometo a poner en conocimiento de la Gerencia Jurídica de la compañía o de El Defensor de la Competencia de SODIMAC COLOMBIA S.A. o ante mi Jefe inmediato, cualquier situación que llegue a conocer que pueda afectar el cumplimiento de la Política. b) El TRABAJADOR se obliga a cumplir cabalmente todas las normas existentes al interior de la empresa en materia de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo en especial lo estipulado Manual de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, en caso de incumplimiento de esta obligación esta será calificada como falta grave por las partes. c) A realizar personalmente la labor a que se refiere el presente contrato en los turnos y jornadas dispuestos por EL EMPLEADOR y dentro del horario que señale esta última, d) A aceptar todo traslado de lugar de trabajo dentro del territorio nacional que decida EL EMPLEADOR, a conveniencia de esta última y a laborar al servicio de terceros, cuando así lo exija previamente y por escrito EL EMPLEADOR, e) A aceptar las condiciones laborales del EMPLEADOR, f) A no prestar directamente ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, salvo expresa autorización previa y por escrito del EMPLEADOR, g) A informar al EMPLEADOR dentro del menor tiempo posible sobre cualquier evento o causa justificada que le impida asistir al trabajo. h) A laborar en días domingos o feriados, cuando EL EMPLEADOR así lo exija. i) A cumplir a cabalidad con los reglamentos, manuales, políticas, directrices e instructivos que imparta la Empresa, j) A practicarse los exámenes médico ocupacionales que sean requeridos para ejercer el cargo, así como deberá presentar las certificaciones especiales que legalmente se requieren para desarrollar algunas actividades. k) A dar cumplimiento a todas las lineamientos, procedimientos, instrucciones y políticas establecidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerado como falta grave, para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7º. Del decreto 2351 de 1.965.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: Contenido del Contrato. Al presente contrato se entienden incorporadas todas las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR, y demás normas laborales establecidas por EL EMPLEADOR y la Ley, las cuales EL TRABAJADOR declara conocer a satisfacción.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA. Exclusividad. EL TRABAJADOR se compromete a abstenerse de prestar, a Personas distintas a EL EMPLEADOR, servicios análogos a aquellos que son objeto del contrato de trabajo mientras este tenga vigencia.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA. Conflicto de Intereses. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de la Empresa en forma negativa.

PARÁGRAFO PRIMERO. EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

SODIMAC COLOMBIA S.A.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA. *Tratamiento de datos personales.* EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar, y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en la ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles.

PARÁGRAFO PRIMERO. El tratamiento de datos personales del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR, se realizará entre otras para las siguientes finalidades, por: a) El cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR y/o con terceros; b) La debida ejecución del contrato de trabajo; c) La participación en procesos de promoción, desarrollo y crecimiento; d) Trámites o seguimientos médicos; e) El cumplimiento de las políticas internas de EL EMPLEADOR; f) El cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias a cargo de EL TRABAJADOR; g) La administración de sistemas de información y comunicaciones, con fines de ofrecimiento y/o reconocimiento de beneficios propios legales y/o contractuales tales como: nómina, procesos disciplinarios, pagos, seguridad social, calidad de vida laboral, clima organizacional. h) La generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por EL EMPLEADOR; i) Los mecanismos y protocolos de seguridad de las instalaciones de EL EMPLEADOR; j) La elaboración de encuestas (comerciales, académicas, o de cualquier otra clase) y en general cualquier estudio técnico o de campo relacionado directa o indirectamente con EL TRABAJADOR; k) El cumplimiento a las Leyes y normas colombianas relativas al Derecho Laboral; Seguridad social, Pensiones, Riesgos profesionales, Cajas de Compensación Familiar (Sistema Integral de Seguridad Social), Derecho Tributario, entre otras; l) Trámites de prestaciones legales o beneficios extralegales y todas aquellas finalidades que sean compatibles con la ejecución del contrato de trabajo; m) La creación de bases de datos de acuerdo con las características y perfiles de EL TRABAJADOR; n) La atención y respuesta de PQR's; o) Transferencia y/o transmisión de los datos a un tercero, inclusive fuera del país (aún si el país receptor no ofrece un nivel adecuado de protección de datos), según la normatividad vigente de protección de datos personales; q) Para todos aquellos aspectos asociados a las actividades comerciales y promocionales de sus distintas líneas de negocios y servicios, y cualquier otro relacionado con el desarrollo del objeto social de EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo con las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO TERCERO: Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de Sodimac Colombia SA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de Sodimac Colombia SA. y sus matrices, filiales y subsidiarias.

SODIMAC COLOMBIA S.A.

PARÁGRAFO CUARTO: EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para transferir y/o transmitir sus Datos Personales o permitir el acceso a éstos, a terceros tales como Organización Corona S.A., Falabella de Colombia S.A., Banco Falabella S.A., Agencia de Viajes y Turismo Falabella S.A.S., Agencia de Seguros Falabella Ltda., ABC de Servicios S.A.S., Fondo de Empleados de Sodimac Colombia S.A., Entidades Bancarias y Aseguradoras, ubicados en Colombia o en el exterior para el cumplimiento de las finalidades antes mencionadas. El Responsable del tratamiento de los datos personales es SODIMAC COLOMBIA S.A., con NIT 800.242.106-2, ubicado en la Cra 68D No 80-70 de Bogotá DC. Las solicitudes relacionadas con datos personales se deberán direccionar al correo electrónico datospersonales@homecenter.co. La Política de Tratamiento de la Información de EL EMPLEADOR se encuentra publicada en www.homecenter.com.co.

PARÁGRAFO QUINTO: Derechos del TRABAJADOR. En atención a la cláusula precedente, el TRABAJADOR declara de manera libre y voluntaria conocer los derechos que la normatividad y la jurisprudencia le concede como titular de datos personales y que se evidencian a continuación. En ese sentido, el TRABAJADOR tiene derecho a: a) Conocer, actualizar y rectificar sus Datos Personales frente a EL EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento, este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado; b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al EMPLEADOR, salvo cuando la ley establece que no se requiere; c) Previa solicitud, ser informado sobre el uso que se ha dado a sus Datos Personales por EL EMPLEADOR o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento; d) Presentar ante las autoridades competentes quejas por violaciones al régimen legal colombiano de Protección de Datos Personales; e) Revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales, cuando en el tratamiento no se respeten los derechos y garantías constitucionales; y f) Acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento; g) Autorizar o no el tratamiento de sus datos personales sensibles (Ej: huella dactilar, imagen y otros datos biométricos), y a contestar voluntariamente las preguntas que versen sobre sus datos personales sensibles.

PARÁGRAFO SEXTO. La solicitud de supresión de la información y la revocatoria de la autorización no procederán cuando EL TRABAJADOR tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA. Deberes, obligaciones y prohibiciones. Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, lo que igualmente EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir íntegramente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Prohibiciones especiales. Le está prohibido al TRABAJADOR efectuar ante sus compañeros de labor o ante el público en general, en las instalaciones o locales de EL EMPLEADOR, dentro o fuera de su jornada de trabajo, actividades de promoción, compra y/o venta de bienes, artículos o servicios diferentes de aquellos que EL EMPLEADOR tiene exhibidos para la venta en sus Locales. La inobservancia de esta norma constituye justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA. Obligaciones del EMPLEADOR. EL EMPLEADOR se obliga a cumplir puntualmente sus obligaciones legales y contractuales.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: Confidencialidad. EL TRABAJADOR se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor

SODIMAC COLOMBIA S.A.

propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de EL EMPLEADOR o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de EL EMPLEADOR para el efecto.

Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de EL EMPLEADOR o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este, que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de EL EMPLEADOR o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros.

EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente al EMPLEADOR cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones.

Las partes acuerdan expresamente que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula es considerado como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a), Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1 del Artículo 58 del C.S.T. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de EL EMPLEADOR o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento.

Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y cinco (5) años más, contados a partir de la terminación del mismo.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA. Medios de trabajo. *El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse dispositivos móviles de operación y venta (radiofrecuencia, rock, pop, zebra etc...), equipo de cómputo, celular o dispositivos electrónicos, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la Institución.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo.*

SODIMAC COLOMBIA S.A.

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa.*

PARÁGRAFO TERCERO. *El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.*

PARÁGRAFO CUARTO. *Términos y condiciones de uso ambiente de trabajo digital Workplace by Facebook o la plataforma que haga sus veces.* *El TRABAJADOR comprende que es un espacio digital brindado por EL EMPLEADOR, para fomentar el trabajo colaborativo en un marco de respeto, integridad y responsabilidad mediante la construcción positiva y amigable de redes de trabajo, donde es posible compartir temas tales como: experiencias wow de nuestro servicio, buenas prácticas, iniciativas de mejora e innovación y conocimiento a través de contenidos ágiles y digitales (audios, videos, textos, imágenes, archivos multimedia entre otros), por lo cual EL TRABAJADOR se compromete a dar un uso adecuado de esta plataforma conforme lo establece el Instructivo establecido para ello. En consecuencia, El TRABAJADOR no podrá utilizar este medio o red digital para atentar en contra de la reputación, imagen y buen nombre de la empresa, así como tampoco realizara publicaciones que pudieren afectar la reputación y buen nombre de los demás trabajadores de la empresa. WORKPLACE BY FACEBOOK no podrá ser utilizada con fines arbitrarios o que atenten contra la reputación y el buen nombre de la Compañía, sus colaboradores o terceros y los contenidos publicados o compartidos deben estar libre de toda actividad política, religiosa o temas que generen controversias y que ocasionen afectación a la armonía.*

CLÁUSULA VIGÉSIMA. *Capacitaciones.* *EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. Igualmente, se obliga a realizar las capacitaciones físicas o virtuales que establezca el EMPLEADOR, así como las autoevaluaciones de desempeño y de conocimiento que se establezcan.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *Las Partes de común acuerdo disponen que el TRABAJADOR se obliga a cumplir la totalidad de las políticas y procedimientos antes mencionados y a actualizar constantemente su conocimiento de las disposiciones contenidas en tales documentos de acuerdo con las modificaciones o adiciones que sean realizadas y así mismo a investigar, enterarse y mantenerse actualizado de otros procedimientos, políticas y normas que se tienen establecidos o se establezcan en el futuro y resulten aplicables a la ejecución de sus funciones.*

SODIMAC COLOMBIA S.A.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las Partes de común acuerdo disponen que el TRABAJADOR, en el caso de desempeñarse como jefe o persona que tiene a su cargo otros empleados, se obliga a propender porque sus subordinados se mantengan informados y actualizados sobre las normas, procedimientos y políticas del EMPLEADOR

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. Notificación al Correo Electrónico. El TRABAJADOR de manera libre y voluntaria autoriza a la EMPRESA para que a través de un correo corporativo remita información relacionada con el vínculo que los une, al correo del cual es titular el TRABAJADOR y que se menciona a continuación: BELLOJOHAN13@GMAIL.COM, en atención a la ausencia de correo corporativo de ser el caso. En consecuencia, yo, expresamente autorizo que la EMPRESA me notifique a mi correo personal y/o corporativo de las respuestas a mis solicitudes de cualquier índole, o sobre cualquier tema que verse sobre mi relación laboral y/o decisiones de la Empresa, frente a sanciones o incumplimientos de mis obligaciones laborales y contractuales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. Autorización Especial. El Trabajador autoriza al Empleador para que verifique sus datos personales, incluyendo nombre y documento de identidad, en listas y bases de datos de carácter público o privado, tanto nacionales como internacionales con i) antecedentes judiciales, penales, fiscales, disciplinarios, de responsabilidad por daños al patrimonio estatal, ii) inhabilidades e incompatibilidades, iii) lavado de activos, iv) financiación del terrorismo, v) corrupción, vi) buscados por la justicia, y en las demás bases de datos que informen sobre la vinculación de personas con actividades ilícitas de cualquier tipo. En virtud de esta autorización, el Empleador podrá pedir a la Fiscalía General de la Nación información sobre cualquier investigación que esté llevando a cabo dicha entidad. Así mismo, en el marco de esta autorización, el Trabajador declara que es plenamente consciente de los efectos de esta autorización.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. Riesgo de lavado de activos y financiación al terrorismo SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse.

PARÁGRAFO. Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de la Compañía sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. Exámenes Médicos. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija.

SODIMAC COLOMBIA S.A.

PARÁGRAFO. *En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.*

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. Modificación de las condiciones laborales. *EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por EL EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo u oficio y/o funciones, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.*

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. Dirección del trabajador. *EL TRABAJADOR para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789/02, norma que Modificó el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata 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.*

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: Manual y programa de cumplimiento. *El TRABAJADOR declara que conoce, acepta entiende el manual y políticas de cumplimiento establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de prevención de anticorrupción y soborno transnacional tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus manuales.*

PARÁGRAFO PRIMERO: Obligaciones. *El TRABAJADOR estará obligado en todo momento a cumplir con las siguientes obligaciones (en conjunto las “Obligaciones y Prohibiciones en Materia de Cumplimiento”):*

1. *De manera general, cumplir los manuales y políticas de cumplimiento en materia de prevención de los Riesgos de anticorrupción y soborno transnacional, Asistir a las capacitaciones a las cuales sea convocado por el Empleador;*
2. *Cumplir con todas las leyes, normas y regulación en materia de prevención de los Riesgos de anticorrupción y soborno transnacional;*
3. *No incurrir ni participar a ningún título y en ninguna calidad en prácticas, actos, omisiones o delitos relacionados directa o indirectamente con la realización de actividades ilícitas o la realización de alguno de los Riesgos de anticorrupción y soborno transnacional;*
4. *Actualizar su información y enviar los documentos que le solicite el Empleador;*
5. *No recibir, ni direccionar recursos relacionados o destinados con la realización de actividades ilícitas o la realización de alguno de los Riesgos de anticorrupción y soborno transnacional;*
6. *Informar de inmediato al Empleador si incurre en cualquiera de las siguientes hipótesis:*
 - *Encontrarse incluido en las listas internacionales vinculantes para Colombia de conformidad con el derecho internacional (lista de las Naciones Unidas) o en las demás listas que para estos efectos determine el Empleador, estando el Empleador facultado para efectuar las verificaciones que considere pertinentes;*
 - *Ser investigado, condenado y/o sancionado por alguna autoridad nacional o extranjera, por haber incurrido o participado a algún título y en alguna calidad, en prácticas, actos, omisiones o delitos relacionados directa o indirectamente corrupción pública o privada;*

SODIMAC COLOMBIA S.A.

- Ser señalado por la prensa nacional o extranjera o por algún medio de comunicación nacional o extranjero, masivo o no, de haber incurrido o participado a cualquier título y en cualquier calidad, en prácticas, actos, omisiones o delitos relacionados directa o indirectamente con corrupción pública o privada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Responsabilidad Disciplinaria. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que se considerará falta grave por parte del TRABAJADOR el incumplimiento de las Obligaciones y Prohibiciones en Materia de Cumplimiento, relacionadas en el presente escrito y en las políticas y manuales correspondientes del Empleador, que dará lugar a la terminación con justa causa del Contrato de Trabajo, de conformidad con lo previsto por el numeral 6 del literal a) del artículo 62 y por el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA. Consentimiento Expreso. En mi calidad de TRABAJADOR otorgo mi consentimiento para que, en cualquier tiempo, EL EMPLEADOR lleve a cabo inspecciones, análisis generales y/o rutinarios, monitoreos, generación de copias y archivos de seguridad de la información contenida en los equipos y herramientas tecnológicas proporcionados por EL EMPLEADOR para el cumplimiento de las funciones de EL TRABAJADOR, tales como: teléfonos, computadores, celulares, sistemas de comunicación, líneas telefónicas, acceso a internet, sistemas de cómputo, servidores, nubes, correo electrónico corporativo, discos duros, sistemas de mensajería instantánea o cualquier otro dispositivo cuya funcionalidad principal es el procesamiento y tratamiento de datos, el archivo o la transmisión de información de EL EMPLEADOR o cualquier otra relacionada con su labor. Igualmente, conozco y acepto que dichos equipos y herramientas tecnológicas fueron entregados por EL EMPLEADOR con el fin exclusivo de que el primero cumpla con sus labores derivadas de este contrato de trabajo. Por ende, se prohíbe a EL TRABAJADOR instalar software por su propia cuenta en los dispositivos entregados y el uso para un fin distinto de tales equipos, siendo éstos los únicos autorizados para cumplir su labor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA. Las Partes, conforme lo aceptan en este contrato, se someterán a todo lo estatuido en el C.S.T. y demás normas sobre derechos, obligaciones y prohibiciones emanados del contrato de trabajo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA. Efectos. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato o acuerdo, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato; así como cualquier oferta realizada por el EMPLEADOR con anterioridad a la suscripción del presente contrato.

En señal de conformidad se suscribe el presente contrato con fecha 18/04/2024.



SODIMAC COLOMBIA S.A.



JHOAN JULIAN CIFUENTES BELLO

Dirección:

CLL 1 # 24-70

e-mail:

bellojulian489@gmail.com