



SILVIA MONTIEL
SM International Group



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO DE DIRECCIÓN MANEJO Y CONFIANZA No. 001

NOMBRE DEL EMPLEADOR	4 ACCOUNT S.A.S
IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR	NIT No. 901.401.394-6
DIRECCION Y DOMICILIO DEL EMPLEADOR	Cra 57 # 99A-65 oficina 1107
NOMBRE DEL TRABAJADOR	CAROLINA YAMEL PANTOJA AGAMEZ
IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR	45.748.188 de Turbaco
DIRECCION Y DOMICILIO DEL TRABAJADOR	Los Calamares Mz 90 Lote 10 – 5ta Etapa
FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO	10 DE NOVIEMBRE DE 1985 EN SAHAGUN
NACIONALIDAD	COLOMBIANO
CARGO	Gestor Operativo
SALARIO	\$1.800.000 (Un millón ochocientos mil pesos m. l)
PERIODOS DE PAGOS	MENSUAL
LUGAR DE LABORES	CARTAGENA- BOLIVAR
FECHA DE INICIO DE LABORES	1 DE ENERO DE 2024
TERMINO DEL CONTRATO	TERMINO INDEFINIDO

Entre **EL EMPLEADOR** y **EL TRABAJADOR**, en las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, el cual se registrá por las siguientes cláusulas y en lo no previsto en ellas, por la ley:

Primera. OBJETO. Por el presente contrato **EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales del **TRABAJADOR** y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma personal en el desempeño de las funciones propias del cargo señalado al inicio del contrato y las labores anexas y complementarias del mismo, de acuerdo a lo estipulado en el Anexo No. 1, y de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva a **EL EMPLEADOR**, es decir, a no prestar directa, ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni contratantes, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y, c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materiales que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Las partes acuerdan expresamente que **EL TRABAJADOR** deberá observar y cumplir estrictamente en desarrollo de las labores que debe ejercer, lo preceptuado en el Reglamento Interno de

Trabajo, en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Manual de Convivencia, en el Manual de Funciones anexo, en la política y el sistema de gestión y salud en el trabajo, los cuales conoce y acepta; de igual forma **EL TRABAJADOR** se obliga a cumplir con todos los demás procedimientos, instrucciones y manuales que se establezcan.

Segunda. REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al **TRABAJADOR** por la prestación de sus servicios el salario indicado en el encabezado del presente documento, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba, por mensualidades vencidas.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I,II,III del título VII del C.S.T., de igual manera se aclara y se convine que en los casos en los que **EL TRABAJADOR** devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituyen remuneración ordinaria de la labor realizada y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I, II,III del título VII del C.S.T.

PARÁGRAFO SEGUNDO: las partes acuerdan que **no tendrán calidad de salario para ningún efecto laboral**, dentro de las previsiones y términos del artículo 128 del C.S.T., en la forma como fue modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990, los auxilios o beneficios económicos, auxilio académico, el salario en especie por alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de servicios, de vacaciones, de navidad, semestrales o de cualquier otro orden que **EL EMPLEADOR** reconozca a **EL TRABAJADOR** y/o a su familia en forma ocasional o habitual por su libre voluntad, por convenio contractual, convención colectiva, pacto o laudo arbitral, así como cualquier otro pago efectuado por mera liberalidad dentro de la vigencia del presente contrato. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 del C.S.T., los cuales no superarán el 40% del ingreso total devengado por el trabajador durante el mes. Las sumas de dinero que reciba **EL TRABAJADOR** para su desplazamiento fuera de su sitio de trabajo se consideran accidentales, porque este **TRABAJADOR** no necesariamente debe desplazarse en forma permanente para desarrollar sus actividades y, por tanto, no constituye salario para ningún efecto laboral. Por tanto, no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales y pago de aportes parafiscales de conformidad con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 17 de la 344 de 1996 para efectos de pago de los aportes al sistema de seguridad social.

Tercera. DURACIÓN DEL CONTRATO. El término inicial de la duración del contrato será el señalado en el encabezado, como contrato indefinido el cual tendrá vigencia siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo.

Cuarta. JORNADA. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por **EL EMPLEADOR**, pudiendo hacer ésto ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, 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. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, **EL EMPLEADOR** o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito, cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito a la mayor brevedad, al **EMPLEADOR**, o sus representantes para su aprobación, **EL EMPLEADOR**, en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Tratándose de trabajador de dirección, manejo o confianza no habrá lugar al pago de horas extras.

Quinta. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Además de las obligaciones legales y reglamentarias, **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir las siguientes obligaciones: 1) Cumplir con todas las responsabilidades y compromisos entregados a su cargo; 2) Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente los niveles de calidad, puntualidad, diligencia, cuidado y pericia que le señale **EL EMPLEADOR** y los que la labor imponga de conformidad con el ANEXO No. 1; 3) Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor; 4) Seguir las directrices determinadas por **EL EMPLEADOR** en sus reglamentos, manuales, y demás documentos; 5) Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales de **EL EMPLEADOR**, independientemente de su fecha, día u hora, tales como jornadas de capacitación, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones; 6) Mantenerse actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad; 7) Conservar, mantener y responder por los elementos inherentes al ejercicio de sus funciones que por inventario le entregue **EL EMPLEADOR** para el ejercicio de su labor; 8) Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al **EMPLEADOR**; 9) **EL TRABAJADOR** reconoce que los trabajos y consiguientes resultados en las actividades y cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a secretos o investigaciones confidenciales serán de propiedad exclusiva de **EL EMPLEADOR** y por lo tanto se compromete a no divulgarlos; 10) Informar al **EMPLEADOR** con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia o

causa justificada que le impida ir al lugar de trabajo; 11) Presentar los informes solicitados por la Gerencia o por cualquier área, de manera oportuna, con información real y precisa cumpliendo con los indicadores de medición establecidos para el proceso y el cargo; 12) Entregar mediante acta aprobada por su jefe inmediato a la terminación de este contrato por cualquier causa, los valores, elementos, documentos, inventarios o herramientas de trabajo de propiedad de **EL EMPLEADOR**.

Sexta. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones legales y reglamentarias, **EL EMPLEADOR** se obliga a: 1) Cubrir oportunamente el monto de los salarios en la forma estipulada; 2) Suministrar **AL TRABAJADOR** los recursos establecidos para el cargo en forma oportuna, eficaz y eficiente; 3) Prestar toda la colaboración pertinente, tendiente a optimizar las labores encomendadas a **EL TRABAJADOR**; 4) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de **EL TRABAJADOR**; 5) No deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y prestaciones en dinero que correspondan a **EL TRABAJADOR** sin autorización previa escrita de éste para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley.

Séptima. PROHIBICIONES. Además, de las prohibiciones establecidas en la ley y en los reglamentos, **EL TRABAJADOR** se obliga a atender las siguientes: 1) Solicitar préstamos especiales, dádivas, bonificaciones o ayuda económica de los clientes y proveedores de **EL EMPLEADOR** aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de **EL EMPLEADOR**; 2) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de **EL EMPLEADOR** o negociar bienes y/o mercancías de **EL EMPLEADOR** en provecho propio; 3) Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para **EL EMPLEADOR**; 4) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar tareas no efectuadas; 5) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de **EL EMPLEADOR**; 6) Retirar de las instalaciones de la empresa elementos, máquinas, equipo, inventarios, y útiles de propiedad de **EL EMPLEADOR** sin su autorización escrita; 7) Ejecutar labores remuneradas al servicios de terceros sin la autorización de **EL EMPLEADOR**; 8) Ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo en las instalaciones de la empresa, o fuera de ellas, así sea por la primera vez y/o presentarse al trabajo en la jornada de la mañana o de la tarde bajo el efecto de bebidas embriagantes o con los efectos que éstas producen al día siguiente; 9) Revelar cualquier información de la empresa relacionada con sus negocios, sus clientes, o sobre el software o la utilización de información para fines o con consecuencias adversas para **EL EMPLEADOR**; 10) Negarse a cumplir órdenes o instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** por intermedio de sus representantes en asuntos relacionados con la actividad desempeñada; 11) Suministrar o presentar información personal o profesional falsa; 12) Presentar repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo o con los clientes; 13) Abandonar el sitio de trabajo sin justa causa y sin permiso de **EL EMPLEADOR**; 14) Retardarse reiteradamente en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente.

PARÁGRAFO: Teniendo en cuenta que el cargo desempeñado por **EL TRABAJADOR** le permite tener conocimientos sobre las técnicas organizativas y productivas del **EMPLEADOR**, y de conformidad con el principio de buena fe contractual que debe regir la relación laboral, le es prohibido lo siguiente: a) ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio del **EMPLEADOR**; b) competir con las actividades desarrolladas por **EL EMPLEADOR**; c) realizar actividades que, de manera objetiva, sean susceptibles de ocasionar un perjuicio, inclusive potencial, a los intereses competitivos del **EMPLEADOR**, comprendiendo las que se desarrollen por cuenta ajena en otra empresa, como las ejecutadas por cuenta propia en el mercado relevante para **EL EMPLEADOR**.

PARAGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR se obliga a no ejercer ninguno de los siguientes actos que afecten o perjudiquen al **EMPLEADOR**: a) de desviación de la clientela, b) de desorganización, c) de confusión, d) de engaño, e) de descrédito, f) de comparación, g) de imitación, h) de explotación de la reputación del **EMPLEADOR** para obtener beneficios propios o personales, i) de violación de secretos, j) de inducción a la ruptura contractual, k) de violación de normas, l) de pactos desleales de exclusividad.

Octava. TERMINACIÓN. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del **EMPLEADOR**, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación de las estipulaciones contenidas en la cláusula primera, quinta, décima y décima primera del presente contrato, y la realización de cualquiera de las conductas descritas en la cláusula Séptima.

De igual forma, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del **EMPLEADOR**, el incumplimiento reiterativo del **TRABAJADOR** por dos (2) ocasiones o más, con relación al no cumplimiento parcial o total de las funciones, tareas asignadas en el Businesscenter, lineamientos y responsabilidades asignadas a su cargo, al igual que la falta de presentación oportuna de las declaraciones tributarias, pagos y afiliaciones a seguridad social y parafiscales de las empresas encomendadas a él, y que como consecuencia de ello le generen perjuicios pecuniarios al **EMPLEADOR**. Lo anterior en concordancia con los artículos 61 y 62 del CST.

Novena. SEGURIDAD SOCIAL. De manera expresa, **EL TRABAJADOR** autoriza los descuentos de las sumas que legalmente le corresponden como cotización para las entidades de seguridad social.

Décima. Teniendo en cuenta que los cargos con responsabilidad coordinativa y/o administrativa, requieren de personal calificado y entrenado, es necesario establecer un tiempo que no será inferior a 30 días para la entrega y capacitación de quien lo va a reemplazar. Las partes acuerdan lo siguiente: **EL TRABAJADOR** podrá dar por terminado el presente contrato, mediante aviso escrito notificado a **EL EMPLEADOR** con antelación no inferior a treinta (30) días para que éste pueda reemplazarlo, y se pueda realizar la entrega del cargo, de conformidad con lo previsto en el numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 5° del Decreto Ley 2351 de 1965. Las partes, teniendo en cuenta que la disposición normativa que consagra dicha obligación tiene vigencia plena al momento de la suscripción del presente contrato, convienen que en caso de que **EL TRABAJADOR** decida de manera unilateral y sin previo aviso renunciar de manera intempestiva al cargo que está desempeñando y no cumpliera con esta obligación de carácter legal y convencional, se constituiría como plena prueba a favor del **EMPLEADOR** para solicitar el pago de los perjuicios ocasionados. y según lo estipulado en el inciso primero del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, **EL TRABAJADOR** autoriza al **EMPLEADOR** para descontar de su liquidación final de salarios y prestaciones sociales el valor correspondiente al lucro cesante y el daño emergente, que se hayan producido debido a los perjuicios ocasionados por el incumplimiento de la presente disposición. Las partes podrán convenir un plazo inferior al anteriormente establecido, siempre que existan circunstancias que justifiquen dicha situación y se encuentre expresamente autorizada por parte de **EL EMPLEADOR**.

Décima primera. PROPIEDAD INTELECTUAL. Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por **EL TRABAJADOR** en vigencia del presente contrato pertenecerán a **EL EMPLEADOR**, por lo cual **EL TRABAJADOR**, se obliga a informar a **EL EMPLEADOR**, de forma inmediata sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales, **EL TRABAJADOR** accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondiente formalidades y dará su firma y extenderá los poderes y documentos necesarios para transferir la propiedad intelectual a **EL EMPLEADOR**, cuando así se lo solicite éste. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se causara ninguna compensación adicional. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio.

Décima Segunda. CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. – EL TRABAJADOR tiene la obligación de preservar la reserva de la información suministrada; por tanto, se compromete a utilizarla exclusivamente en desarrollo del ejercicio de su cargo y no divulgará esta información a personas que no sean funcionarias ni directivos de **EL EMPLEADOR**, que requieran conocer de esta información por razón de sus funciones, o personas autorizadas por éste, teniendo en cuenta la naturaleza de la labor desarrollada.

La confidencialidad se mantendrá respecto de la información que ostente la calidad de reservada por la ley y que haya sido suministrada por **EL EMPLEADOR** o calificada su calidad de tal por parte de este último, en forma verbal o escrita. La información a que hace referencia la presente cláusula de confidencialidad es suministrada por **EL EMPLEADOR** en razón de las tareas que debe cumplir **EL TRABAJADOR** dentro del ejercicio de su cargo. En consecuencia, **EL TRABAJADOR** reconoce como de propiedad de **EL EMPLEADOR** la información verbal o escrita que le sea suministrada y guardará confidencialidad respecto de la misma en los términos de la presente cláusula de confidencialidad. **PARÁGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR** declara que ha asumido un deber de confidencialidad en relación con la información reservada suministrada por **EL EMPLEADOR**, obligándose a lo siguiente: a) Dar a la información reservada un manejo y uso prudente, diligente y adecuado, de acuerdo con las condiciones del contrato de trabajo, de la cláusula de confidencialidad, del manual de protección de datos, de lo consagrado en la ley 1581 de 2012, del decreto reglamentario 1377 de 2013, y demás normas referentes a la protección de datos personales, en especial a los datos sensibles y de los niños, niñas y adolescentes. b) Garantizar que las personas que tengan acceso a la información conozcan de su carácter confidencial. En consecuencia, se obliga a mantener mecanismos internos adecuados para proteger la confidencialidad de la misma. c) A no divulgar, revelar, extraer, exhibir, comunicar, utilizar o emplear, directa o indirectamente, y mantener en reserva la información confidencial, salvo que por solicitud expresa de **EL EMPLEADOR** o por disposición legal competente debe darla a conocer. Igual obligación existirá respecto de la información proveniente de los clientes de **EL EMPLEADOR**. d) Utilizar la información únicamente para los fines establecidos en el presente contrato de trabajo. e) A devolver la información suministrada por **EL EMPLEADOR** el mismo día de la terminación del presente contrato de trabajo. f) A destruir cualquier copia o registro electrónico o físico que hayan elaborado con base en la información confidencial suministrada, hecho que deberá certificar mediante constancia escrita. g) A utilizar adecuadamente los manuales, materiales, el software y, en general, toda la información y documentación que tenga acceso en desarrollo de sus labores. Por indebida utilización se entiende 1. Fotocopiar o reproducir los manuales y en general la literatura técnica de la organización, ya sea para uso personal o de terceras personas. 2. Copiar y permitir su utilización o en general, efectuar cualquier “acto de piratería” con relación al software de **EL EMPLEADOR**. 3. Cualquiera de los actos y hechos anteriormente descritos, sea por acción o por omisión de **EL TRABAJADOR** que sean ejecutados por terceras personas. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** La presente cláusula de confidencialidad estará vigente durante todo el término de duración del contrato, de sus prorrogas y se mantendrá aún después de su terminación atendiendo la calidad de la información manejada. **PARÁGRAFO TERCERO: EL TRABAJADOR** será responsable ante **EL EMPLEADOR** por los perjuicios que sean ocasionados por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del presente acuerdo de confidencialidad establecida en éste contrato. **PARÁGRAFO CUARTO:** Como consecuencia de lo anterior y teniendo en cuenta que **EL EMPLEADOR** tiene el carácter de dueño de la información que se entrega, éste podrá ejercer las acciones, recursos legales y pólizas que existan a su favor para hacer efectivo el cumplimiento del presente acuerdo y reclamar los perjuicios que le sean ocasionados

por el incumplimiento de las obligaciones previstas por parte de **EL TRABAJADOR**. **PARÁGRAFO QUINTO: EL TRABAJADOR** se obliga a responder por cualquier perjuicio y a mantener indemne a **EL EMPLEADOR** por cualquier acción que se inicie contra él, con fundamento en el incumplimiento de este acuerdo de confidencialidad. Por lo tanto, los costos razonables de la defensa de **EL EMPLEADOR** serán asumidos por **EL TRABAJADOR**, así como cualquier suma que aquella sea obligada a pagar como consecuencia de tal incumplimiento. **PARÁGRAFO SEXTO:** El incumplimiento de la cláusula de confidencialidad acarreará la terminación anticipada del contrato.

Décima Tercera. 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 del 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 para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T modificado por el artículo 1° de la ley 50 de 1990, los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de **EL TRABAJADOR** correrán por cuenta de **EL EMPLEADOR** de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Décima Cuarta. El Reglamento Interno de Trabajo, de Higiene y Seguridad Industrial, el Manual de Convivencia, el Manual de Funciones, los acuerdos de confidencialidad, las autorizaciones adoptadas por **EL EMPLEADOR**, los Otrosí, los anexos, autorizaciones adoptadas por **EL EMPLEADOR** y demás documentos que se expidan con posterioridad y que contemplen aspectos relativos a la ejecución del objeto se entienden incorporados al presente contrato de trabajo.

Décima Quinta. USO DEL COMPUTADOR Y HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN. Para mantenerse competitivo, servir mejor a los clientes y proveer a **EL TRABAJADOR** de las mejores herramientas para hacer su trabajo, **EL EMPLEADOR** pone a disposición de su personal el acceso a una o varias formas de medios electrónicos y servicios, incluyendo, pero no limitados a computadores, correos electrónicos, teléfonos, correos de voz, máquinas de fax, servicios por cable, servicios en línea, intranet e internet para los cargos que lo requieran. **PARÁGRAFO PRIMERO: -EL TRABAJADOR** conoce y acepta que los computadores, medios electrónicos, y servicios proporcionados por **EL EMPLEADOR** están destinados únicamente para uso comercial y como herramienta en el desempeño de sus funciones. Las comunicaciones emitidas desde la dirección de correo corporativo podrán ser examinadas por **EL EMPLEADOR**, así como cualquier archivo electrónico y correos de los empleados hasta donde sea necesario, con el fin de asegurarse que los medios electrónicos y los servicios estén siendo utilizados de conformidad con la ley y con las políticas de la compañía. **PARÁGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR** conoce y autoriza a **EL EMPLEADOR** para que éste pueda reunir registros de manera rutinaria para las actividades electrónicas o supervisar directamente las comunicaciones de los empleados, por ejemplo, números telefónicos marcados,

acceso a sitios, longitud de llamadas, etc., con el fin de analizar costos, asignar recursos detectar patrones de uso que indiquen que los empleados están violando las normas establecidas por **EL EMPLEADOR** o se están involucrando en actividades ilegales. **PARÁGRAFO TERCERO: EL TRABAJADOR** no debe asumir que las comunicaciones electrónicas son completamente privadas. En consecuencia, si ellos tienen información personal, deben utilizar otros medios.

Décima Sexta. SISTEMAS DE GRABACIÓN. Las partes contratantes respecto a la utilización de sistemas de grabación, acuerdan lo siguiente: que **EL TRABAJADOR** conoce y acepta que al interior de la empresa y en lugares donde preste el servicio que sean propiedad del **EMPLEADOR**, se ha instalado un dispositivo de grabación de video que consta de cámaras que graban de forma permanente la actividad en las zonas de trabajo y comunes de las instalaciones de la misma. De esta forma entiende que por motivos de seguridad y control éste siendo grabado mientras desarrolla su labor. Adicionalmente, **EL TRABAJADOR**, de forma incondicional e irrevocable, autoriza a **EL EMPLEADOR**, para que éste utilice las grabaciones respectivas, con las siguientes finalidades: a) Para presentarlas como prueba en procesos judiciales, arbitrales, de amigables componedores o en audiencias de conciliación, en los cuales, **EL EMPLEADOR**, o un cliente de **EL EMPLEADOR** sean parte; b) para fines probatorios, cuando las autoridades judiciales las requieran; c) para fines probatorios en los procesos, actuaciones o investigaciones administrativas, iniciadas por cualquier autoridad estatal; d) para resolver controversias o asuntos que se encuentren en conocimiento de alguna entidad del Estado que ejerza funciones de inspección, vigilancia o control; e) para constatar el cumplimiento cabal de los deberes, obligaciones y responsabilidades a cargo de **EL TRABAJADOR**.

Décima Séptima. PERIODO DE PRUEBA. La quinta parte de la duración inicial del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos meses; en caso de prórrogas del presente contrato se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento, sin previo aviso, en forma unilateral, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

Décima Octava. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Décima Novena. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. - EL TRABAJADOR, para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789 de 2002, norma que modificó el artículo 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.

Vigésima. SANCIONES DISCIPLINARIAS. - En concordancia con el artículo 150 del CST, y garantizándole el derecho al debido proceso del artículo 29 de la Constitución política, **EI TRABAJADOR** asumirá los costos de las multas y sanciones generadas por la falta de presentación oportuna de las declaraciones tributarias de las empresas que El EMPLEADOR haya puesto bajo su responsabilidad, al igual que las sanciones e intereses moratorios generados por la presentación no oportuna de las planillas de seguridad social y parafiscales.


En cumplimiento de lo anterior, autorizo al **EI EMPLEADOR** a descontar del salario de **EI TRABAJADOR** los valores correspondientes a dichas sanciones tributarias, multas e interés moratorios si fuere del caso.

Vigésima Primera. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito y los OTROS SÍ celebrados por las partes con anterioridad, así las partes manifiestan que aceptan libremente todas y cada una de las clausulas estipuladas en el presente contrato. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad de Barranquilla, el 02 de ENERO de 2024.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

DocuSigned by:

F024BEAA2AFD482
JEIFRIEE TORRES ARNEDEO.
CC. 1.050.955.361
4 ACCOUNT SAS
Nit 901.401.394-6

DocuSigned by:

07D0CEE60DE2422...
CAROLINA YAMEL PANTOJA AGAMEZ
CC. No. 45.748.188 de Turbaco

TESTIGO 1

TESTIGO 2