



208 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	CARDIODIAGNÓSTICOS DEL CHOCÓ S.A.S.
NIT:	900210883-2
DIRECCIÓN:	CRA. 6 ^a # 29-48 B/ CESAR CONTO TEL: (094) 6724232
REPRESENTANTE LEGAL:	LINA YULIETH ARBOLEDA MURILLO
NOMBRE DEL TRABAJADOR:	ALBA MARIA PARRA GONZALEZ
CÉDULA DE CIUDADANÍA:	1.077.426.701
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:	QUIBDO- CHOCÓ, 10-DIC-1985
DIRECCIÓN:	B/ HUAPANGO
TELÉFONO:	3104169295
CORREO ELECTRÓNICO:	f.loruye@hotmail.com
NOMBRE DEL GARGO:	AUXILIAR DE SIAU
SALARIO MENSUAL:	UN MILLON CUATROCIENTOS VEINTI TRES MIL QUINIENTOS PESOS (\$1.423.500) MCTE
LUGAR DONDE PRESTARÁ EL SERVICIO:	CRA. 6 ^a # 29-48 B/ CESAR CONTO Y CUANDO SEA NECESARIO EN DEMÁS ESTABLECIMIENTOS DEL EMPLEADOR DE LA CIUDAD DE QUIBDÓ -CHOCÓ.
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR:	QUIBDÓ - CHOCÓ

Entre los suscritos a saber **LINA YULIETH ARBOLEDA MURILLO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.076.327.991, actuando como Representante Legal de la empresa **CARDIODIAGNÓSTICOS DEL CHOCÓ S.A.S.**, compañía legalmente constituida bajo las leyes de la República de Colombia, con identificación tributaria NIT 900210883-2, quien para efectos del presente contrato se denominará (EL EMPLEADOR) de una parte, y por la otra **ALBA MARIA PARRA GONZALEZ**, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.077.426.701, en adelante (EL TRABAJADOR), hemos decidido de común acuerdo celebrar un **CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO**, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - OBJETO: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de **ALBA MARIA PARRA GONZALEZ**, en el cargo de **AUXILIAR DE SIAU**, y ésta a su vez, se obliga a poner al servicio de EL EMPLEADOR, en forma exclusiva y durante el tiempo de vigencia del contrato, toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio contratado y en las labores conexas y complementarias al mismo.

SEGUNDA. - REMUNERACIÓN: EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR como contraprestación por los servicios prestados, la suma mensual de **UN MILLON CUATROCIENTOS VEINTI TRES MIL QUINIENTOS PESOS (\$1.423.500) MCTE**, valor que podrá ser cancelado mediante consignación en cuenta a nombre de EL TRABAJADOR; en cheque o efectivo cuando se presente alguna eventualidad y dentro de los treinta (30) días hábiles al vencimiento de cada mensualidad.

Parágrafo I: Cuando el pago sea en efectivo o cheque, se hará en el domicilio principal de EL EMPLEADOR.

Parágrafo II: En cumplimiento de lo previsto en las normas laborales colombianas, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de prestaciones sociales.

TERCERA. - DURACIÓN: La duración del presente contrato será indefinido, EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR de común acuerdo y de manera voluntaria convienen que el presente contrato podrá darse por terminado de forma anticipada, cuando a EL EMPLEADOR se le termine la contratación o convenios con las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), Empresas Promotoras de Salud (EPS), y otras entidades, toda vez, que el salario y demás derechos laborales de EL TRABAJADOR, dependen de estas contrataciones.

CUARTA. - PERÍODO DE PRUEBA: No se aplicará el término de periodo de prueba, toda vez, que el trabajador ya lo supero.

QUINTA. - JORNADA DE TRABAJO: EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR y de acuerdo con lo indicado por el artículo 161 del CST, pudiendo EL EMPLEADOR hacer ajustes o cambios de horarios cuando por necesidad del servicio lo estime conveniente.

Parágrafo I: Las partes acuerdan que el día de descanso obligatorio podrá ser un día distinto al domingo.

Parágrafo II: Las partes acuerdan que las horas de la jornada ordinaria podrán repartirse en la forma prevista en el artículo 164 de CST, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones o jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem.

207

SEXTA. - TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, Y EN DÍAS DE DESCANSO: El trabajo suplementario o en horas extras, así como todo trabajo en domingo o festivo en los que deba legalmente concederse descanso, debe ser autorizado previamente y por escrito por EL EMPLEADOR o sus representantes, para efecto de su reconocimiento y pago. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y avisar por escrito a la mayor brevedad a EL 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 como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza y manejo, no habrá pago a horas extras. EL EMPLEADOR fijará las jornadas laborales de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo variarlas durante la ejecución del presente contrato. **SÉPTIMA. - OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR:** EL TRABAJADOR tendrá obligaciones especiales y generales. **OBLIGACIONES ESPECIALES:** 1) Conocimiento en atención y orientación al usuario según sus necesidades. 2) Manejo adecuado de documentos. 3) Aplicación de office a nivel usuario. 4) Cursos y/o capacitaciones en atención de clientes. Procesos de implementación de mejora continua. 5) Orientación al Logro. 6) Iniciativa. 7) Búsqueda de Información. 8) Orientación de Servicio al Cliente. 9) Pensamiento Analítico. 10) Tolerancia al Trabajo Bajo Presión. 11) Comunicación Efectiva. 12) Trabajo en Equipo. 13) Resolver de manera clara y oportuna los requerimientos (consultas, reclamos y reposiciones) de los clientes. Monitorear el ciclo completo de atención de los clientes, asegurando la recepción y entendimiento de la respuesta por parte de éste. 14) Proponer mejoras en los procesos y procedimientos asociados a la gestión de los requerimientos que afectan directa o indirectamente a los clientes. 15) Las demás funciones que se le asignen relacionadas con el cargo. **OBLIGACIONES GENERALES:** EL TRABAJADOR tendrá como obligaciones generales, las establecidas en el Artículo 58 Código Sustantivo del Trabajo, el reglamento interno de trabajo de la empresa, otras disposiciones legales, y las siguientes: 1) Colocar al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio contratado y las labores conexas y complementarias al mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el representante legal o sus superiores inmediatos, y de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa. 2) Desarrollar habilidades de adecuada comunicación, buen trato, ser amable, cordial, respetuoso y en general manejar buenas relaciones interpersonales con los clientes, superiores, y compañeros de trabajo. 3) Cuidar el buen uso de las herramientas de trabajo. 4) Procurar un trabajo coordinado en equipo, que garantice el logro de las metas de la empresa. 5) Cumplir con los horarios estipulados por EL EMPLEADOR para desarrollar la actividad contratada. 6) Cumplir en forma eficiente y oportuna los trabajos encomendados y aquellas obligaciones que se generen de acuerdo con la naturaleza del servicio. 7) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, información y secretos comerciales de EL EMPLEADOR, y no dar a conocer asuntos de carácter reservado o del normal funcionamiento de la empresa, y en general, sobre los asuntos que sean confidenciales y que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. 8) Informar a EL EMPLEADOR, cualquier hecho relevante que obstaculice o retarde la ejecución de las funciones a realizar. 9) Responder y velar por el buen uso y mantenimiento de bienes y elementos entregados por EL EMPLEADOR, y que resulten indispensables para el cumplimiento de sus funciones. 10) Tener una excelente presentación personal, y portar el uniforme de dotación completo y acorde al protocolo de vestuario establecido por EL EMPLEADOR. 11) Permitir la realización de los exámenes pre-ocupacionales, periódicos y pos- ocupacionales, y seguir las recomendaciones del médico del trabajo, su EPS o ARL. 12) Acogerse a los lineamientos establecidos en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y demás que implemente EL EMPLEADOR. 13) Asistir a las capacitaciones que programe EL EMPLEADOR. 14) Actualizarse en los temas relacionados para la eficiente prestación de la labor contratada. 15) Someterse y respetar el Reglamento Interno de la Empresa, Manual de Funciones, y otras normas relacionadas con el contrato laboral. 16) Prestar colaboración continua en otras labores asignadas por sus superiores. 17) Mantener la disciplina en el ejercicio de sus funciones. 18) Ser prudente, responsable, y manejar la confidencialidad en todos los asuntos relacionados con EL EMPLEADOR. 19) Realizar las actividades diarias con proactividad y desarrollando su máximo potencial. 20) Manejar adecuadamente las relaciones interpersonales con clientes y compañeros de trabajo dentro y fuera de la empresa. 21) Brindar una atención adecuada a los clientes de la empresa. 22) Apoyar en el desarrollo de estrategias tendientes a mejorar los procesos de ventas de los servicios ofertados, atención al cliente. 23) Brindar respuesta oportuna a su superior jerárquico de las quejas que presenten los clientes donde se encuentre involucrado. 24) Devolver el uniforme de dotación y/o los elementos marcados con el logo o nombre de la empresa al momento de su retiro definitivo. 25) Apoyar cuando sea necesario en otras actividades de la empresa acorde a su capacidad y perfil. 26) Acogerse a las demás obligaciones inherentes al presente Contrato Laboral.



Parágrafo: Las funciones arriba indicadas, no excluyen ni limitan a EL TRABAJADOR para ejecutar labores conexas, complementarias, similares, y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato. **OCTAVA. - OBLIGACIONES DE EL EMPLEADOR:** EL EMPLEADOR tendrá como obligaciones generales, las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, y otras disposiciones legales; en especial, EL EMPLEADOR se obliga a: 1) Pagar a EL TRABAJADOR la contraprestación económica pactada, en las condiciones, lugares y períodos convenidos. 2) Suministrar a EL TRABAJADOR, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados, y elementos necesarios para la realización de su labor. 3) Mantener buenas condiciones de trabajo, respetar los derechos de sus TRABAJADORES, y no causarles perjuicios. 4) Brindar a EL TRABAJADOR locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice la seguridad y la salud en el trabajo, para lo cual implementara y se acogerá al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, y demás normas que garanticen buenas condiciones laborales. 5) Cumplir con lo estipulado en cada una de las cláusulas y condiciones previstas en este contrato. **NOVENA. - PREAVISO:** En caso de terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, este debe notificar un preaviso al trabajador en los términos del último inciso del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **DÉCIMA.-CAUSAS PARA DAR TERMINACIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO:** El contrato de trabajo se dará por terminado unilateralmente por las causas indicadas en el Código Sustantivo de Trabajo, en los Artículos 61, 62, 63 y 64, modificados en su orden, por los Artículos 5º de Ley 50 de 1990, 7º del Decreto 2351 de 1965, y 28 de Ley 789 de 2002; las del Reglamento Interno de la empresa, y demás disposiciones de Ley; y en especial por las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: 1) La violación por parte de EL TRABAJADOR de sus obligaciones y prohibiciones contractuales, legales y reglamentarias. 2) El incumplimiento en el horario de trabajo, sin excusa suficiente, por dos (2) veces dentro de un mismo mes. 3) La revelación y sustracción en provecho suyo o de terceros de información confidencial de la empresa, sus administradores, clientes y proveedores. 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa. 5) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, sus administradores, clientes y proveedores. 6) La mala atención o maltrato a los clientes y proveedores. 7) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue embriagado o bajo los efectos de sustancias alucinógenas a su lugar de trabajo, o los ingiera dentro de sus labores, y le impidan el desarrollo normal de sus funciones o ponga en peligro a directivos, administrativos, empleados, clientes o terceros, o afecte los intereses de la empresa, aun por la primera vez. 8) El hecho que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin excusa justificable y soportada. 9) El hecho que EL TRABAJADOR no se presente a laborar sin permiso o justificación alguna. 10) El irrespeto o falta de acatamiento de las órdenes de sus superiores jerárquico. 11) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, sin excusa suficiente, salvo fuerza mayor o caso fortuito probado. 12) La falta de acogimiento a las recomendaciones o restricciones de su EPS, ARL, o del médico laboral contratado por la empresa. 13) El hurto comprobado de elementos o dineros de la empresa, compañeros de trabajo, proveedores, terceros, o clientes. 14) Tomar en provecho propio o de terceros, dineros de la empresa. 15) Participar en actos delincuenciales que afecten a la empresa, compañeros de trabajo, directivos, propietarios de la empresa, proveedores y clientes. 16) No reintegrarse al cumplimiento de sus funciones, después de un permiso, licencia, incapacidad, vacaciones u otros sin justificación razonable y probada. 17) La falsedad o alteración de documentos de la empresa, de sus clientes o la sobre facturación de servicios. El cobro indebido o adulterado de los elementos, productos o servicios que comercializa la empresa. Hablar de manera grosera e irrespetuosa a sus superiores y no atender sus llamados. 20) Participar en riñas, discusiones, amenazas y agresiones con compañeros de trabajo, clientes, proveedores y administradores. 21) El bajo desempeño en la ejecución de las funciones por parte EL TRABAJADOR. 22) Generar indisciplina al interior de la empresa. **DÉCIMA PRIMERA.- INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LO PACTADO (Art.64 C.S.T.):** Como quiera que la renuncia o abandono inesperado del cargo por parte de EL TRABAJADOR causaría perjuicios a EL EMPLEADOR; las partes acuerdan que EL TRABAJADOR con posterioridad al periodo de prueba, no podrá terminar unilateralmente el contrato de manera intempestiva o inesperada; quedando obligado para ello, a informar a EL EMPLEADOR por escrito con una antelación no inferior a diez (10) días previo a su retiro, toda vez, que por el puesto que ocupa, su ausencia imprevista generaría traumatismos en la operatividad de la empresa, por lo cual, deberá garantizar al menos el tiempo necesario para que EL EMPLEADOR busque su reemplazo y lo adiestre, de lo contrario EL EMPLEADO deberá pagar a EL EMPLEADOR por incumplimiento de lo pactado y perjuicios causados, el valor de diez (10) días de su salario; cuantía que EL TRABAJADOR con la firma del presente contrato, autoriza se le descuento de su salario, prestaciones sociales o cualquier dinero que se tenga a su favor al momento del retiro. Aunado que dependiendo de la gravedad del perjuicio que sufra EL EMPLEADOR, este podrá instaurar acciones legales.



DÉCIMA SEGUNDA. - SITIO DIFERENTE DE TRABAJO: Las partes acuerdan que, en razón a las necesidades operativas o administrativas de la empresa, el servicio podrá prestarse en sitio diferente, siempre que las condiciones laborales de EL TRABAJADOR no se desmejoren, se disminuya su remuneración, o le cause perjuicio. De todos modos, corren por cuenta de EL EMPLEADOR los gastos que ocasione a EL TRABAJADOR su movilidad geográfica; bien sea por cambio de su lugar de trabajo o traslado. **DÉCIMA TERCERA (Art. 128 C.S.T.):** **BENEFICIOS EXTRALEGALES:** Las partes acuerdan que el EMPLEADOR a título de mera liberalidad, de manera ocasional podrá reconocer a sus TRABAJADORES pagos de naturaleza extralegales, que no constituyan salarios en dinero o especie; estos pagos no formaran parte de la base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales y seguridad social; los que podrán ser por concepto de gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, primas, auxilios, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, alimentación, habitación o vestuario, o por primas extralegales de servicios o de navidad, y otros semejantes. **Parágrafo:** Estos beneficios extralegales, podrán ser modificados o suprimidos unilateralmente por EL EMPLEADOR en cualquier momento tal como fueron otorgados. **DÉCIMA CUARTA. - DESCUENTOS:** EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que descuento de sus salarios, prestaciones sociales o dineros que se generen a su favor, los valores que adeude por concepto hurto, gasto de dineros de clientes, préstamos o daños que, por su culpa o desacato de órdenes de sus superiores cometa en el ejercicio de sus funciones, y que representen perjuicios económicos para EL EMPLEADOR. **DÉCIMA QUINTA. - CONFIDENCIALIDAD:** Se considera confidencial, toda documentación e información entregada por EL EMPLEADOR a EL TRABAJADOR en el desarrollo del presente contrato, y adicionalmente por un término de dos (02) años posteriores a la terminación del mismo. **Parágrafo I:** EL TRABAJADOR se obliga a no comunicar, divulgar, extraer, revelar, exhibir, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear para sí, o para otra persona natural o jurídica, la información que le ha sido entregada con ocasión de las labores contratadas o que haya tenido acceso por cualquier causa, que sea de propiedad de EL EMPLEADOR o de sus clientes, es por ello, que EL TRABAJADOR se obliga a mantener en estricta reserva, privacidad, y a proteger la información conocida, con el ánimo de evitar su divulgación no autorizada, por lo que ejercerá sobre esta, el máximo grado de diligencia y cuidado. **Parágrafo II:** EL TRABAJADOR se obliga a responder por todos los documentos e información, claves de acceso, herramientas, equipos tecnológicos, que le hayan sido entregados con ocasión de las labores contratadas, o aquellas que haya tenido acceso por cualquier causa, y en general con la información confidencial que maneje en función del cargo. **Parágrafo III:** EL TRABAJADOR se hace responsable por los perjuicios que pudiese causarle a EL EMPLEADOR, a sus clientes, en virtud del no cumplimiento de estas obligaciones. **Parágrafo IV:** Cualquier violación de la presente cláusula de confidencialidad, sea por acción u omisión, será considerada como falta grave, y será justa causa para dar por terminado el contrato laboral, de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, y al art. 62 del CST. **DÉCIMA SEXTA.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES:** EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por EL EMPLEADOR, en lo referente a sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, 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 en la ley. **Parágrafo:** Los gastos que se originen por efecto del traslado de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR. **DÉCIMA SÉPTIMA. - ACUERDO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS.-** EL TRABAJADOR con la firma del presente contrato acepta el Acuerdo de Medios Técnicos que tiene como finalidad establecer los términos del uso y protección de la información de las disposiciones que se regirán entre las partes, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, dispositivo biométrico, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales, y correos electrónicos institucionales de la empresa, previa las siguientes: 1) EL TRABAJADOR reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función del mismo consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte de EL EMPLEADOR, en procura de la seguridad y armonía de la empresa, de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria. 2) EL TRABAJADOR reconoce el uso del dispositivo biométrico de acceso físico a las instalaciones como único medio de control de ingreso y salida de la planta física, y control para seguimiento de horarios. Esta base de datos se considera sensible teniendo en cuenta el registro de las huellas totales o parciales del trabajador, articulando el Decreto 1377 de 2013. 3). Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusiva de la empresa, y las mismas están dispuestas únicamente para el uso de las actividades laborales, razón por la cual, la empresa se reserva el derecho a grabar y monitorear dichas líneas, en aras de propugnar la mejoría y calidad del servicio. 4) Los correos electrónicos personales como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, toda vez, que se debe prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda información, habida cuenta, son de exclusividad de la empresa.

2A

ESTADO DE COLOMBIA
MUNICIPIO DE QUIBDÓ

Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador. 5) EL TRABAJADOR para todos los efectos legales a los que hubiera lugar autoriza con su firma a EL EMPLEADOR para revisar el historial de navegación y archivos de las terminales o computadores de propiedad de EL EMPLEADOR. **DÉCIMA OCTAVA. - TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.** Las partes garantizan que cumplirán en su totalidad con la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y cualquier otra norma que las desarrolle, complemente o modifique. De esta forma asegurarán que en el evento de entregar a la otra parte cualquier dato personal, contarán con la autorización pertinente e informarán a su titular los usos que se le darán al mismo. También garantizan que en todo momento permitirán a los titulares de datos personales ejercer su derecho para consultar, solicitar su corrección, actualización o supresión, de acuerdo con los lineamientos consignados en sus Políticas de Protección de Datos Personales. De esta forma, el trabajador se abstendrá de comercializar cualquier dato del empleador o base de datos del empleador o de sus clientes que se le hubiere entregado en virtud del contrato. Así las cosas, las partes declaran que únicamente tratarán los datos personales que hayan sido recolectados de manera legítima y con observancia de las normas antes citadas, para cumplir con el objeto del contrato. Una vez se haya finalizado el tratamiento de los datos personales recibidos por la otra parte para la ejecución del contrato, las partes se comprometen a regresar dichos datos y de no ser posible, procederán a la destrucción de estos. **DÉCIMA NOVENA. - DIRECCIÓN DE EL TRABAJADOR:** EL TRABAJADOR se compromete a informar por escrito a EL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de su domicilio y de su correo electrónico, teniéndose como dirección y correo electrónico, para todos los efectos de notificaciones las registradas en el presente contrato, como son: MUNICIPIO QUIBDÓ-CHOCÓ; DIRECCIÓN: B/ HUAPANGO; CELULAR: 3104169295; E-MAIL: floruye@hotmail.com. **Parágrafo:** EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que lo notifique en su dirección de domicilio, o mediante su correo electrónico personal o el que le asigne EL EMPLEADOR. **VIGÉSIMA. - AFILIACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD:** Si dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al ingreso de EL TRABAJADOR, no manifiesta su intención de afiliarse a determinado fondo de pensiones, EL EMPLEADOR podrá escoger a su criterio el que más convengan a EL TRABAJADOR. De igual manera, podrá aportar la documentación de sus beneficiarios para la adecuada afiliación, e informar cualquier modificación que sea necesaria registrarse durante la ejecución del presente contrato; de no anexar al momento de la afiliación la información de sus beneficiarios, le corresponderá adelantar directamente el respectivo trámite. **VIGÉSIMA PRIMERA. - LEGALIDAD Y PRESUNCIÓN DE BUENA FE:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Leyes y la Jurisprudencias Colombianas, 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 que surjan entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VIGÉSIMA SEGUNDA. - RÉGIMEN JURÍDICO:** El presente contrato reemplazará en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo éstas, convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte de este contrato. **VIGÉSIMA TERCERA. - SOMETIMIENTO A LAS NORMAS INTERNAS:** EL TRABAJADOR declara que es conocedor de las funciones asignadas, el orden jerárquico, los manuales, y el reglamento interno de trabajo de la empresa; a los cuales se somete, y obliga a respetar y cumplir dentro de las labores contratadas. **Parágrafo:** EL TRABAJADOR declara haber recibido los documentos e inducción relacionados con esta obligación al momento de suscribir el presente contrato. **VIGÉSIMA CUARTA. - CONSTANCIA:** EL TRABAJADOR manifiesta libremente que ha procedido a la lectura total y cuidadosa del presente documento, por lo que, en consecuencia, se obligan a todo lo ordenado y manifestado en el mismo. **VIGÉSIMA QUINTA. - PERFECCIONAMIENTO:** El presente contrato se considera perfeccionado con la suscripción de este por las partes. En constancia y señal de aceptación del contenido del presente contrato, se firma en la ciudad de Quibdó - Chocó, al segundo (2) del mes de enero de 2025.

Lina Arboleda Murillo
LINA YULIETH ARBOLEDA MURILLO
REPRESENTANTE LEGAL

Alba M. Parra González
ALBA MARIA PARRA GONZALEZ
EL TRABAJADOR