

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Nombre del empleador:	PUYO S. A.
N.I.T.:	
Representante Legal:	GERMAN PUYO PINO
Cédula de ciudadanía:	
Nombre del trabajador:	
Cédula de Ciudadanía:	
Lugar y fecha de nacimiento:	
Salario Mensual:	
Período de pago:	MENSUAL
Lugar a desempeñar la labor:	PASTO
Horario:	LUNES A SABADO 8 AM – 12 PM 2 PM – 6 PM.
Domicilio del empleador:	
Dirección del trabajador:	
Teléfono Residencia:	
Teléfono Móvil:	
Oficio que desempeñará el trabajador:	
Fecha de iniciación de labores:	

Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo a término indefinido, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR, para ejercer el cargo de _____ en la sociedad PUYO S. A. y las demás labores que se deriven del cargo. Las funciones propias del cargo son: **1.-** _____. **2.-** _____. **PARÁGRAFO:** El TRABAJADOR acepta los cambios de labores decididos por el EMPLEADOR siempre que sus condiciones laborales se mantengan y no le generen perjuicios. **SEGUNDA:** El TRABAJADOR desarrollará sus funciones en la ciudad de Pasto. **PARÁGRAFO:** Las partes acuerdan que cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él, no se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de acuerdo al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **TERCERA:** El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: **1.-** A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes. **2.-** El TRABAJADOR se obliga a mantener en reserva la información que obtenga y

conozca con ocasión y en desarrollo del presente contrato. La información que se refiera a las características de los bienes y servicios cuya promoción haya contratado el EMPLEADOR, solo podrá ser utilizada para cumplir con el encargo conferido y solo se podrá conocer por aquellos empleados y dependientes que deban conocerla para tal finalidad y únicamente cuando el TRABAJADOR antes de recibir la información se comprometa a mantener su carácter reservado y confidencial. Sin excepción, toda información que maneje el TRABAJADOR relativa a los clientes o a personas interesadas en serlo, será tratada de modo confidencial por el TRABAJADOR. La obligación de mantener la confidencialidad seguirá vigente durante la vigencia del contrato y dos (2) años más, sin perjuicio de la Responsabilidad, de cualquier índole, del TRABAJADOR, por los daños y perjuicios que el mal uso, o uso indebido de esa información, pueda ocasionar al EMPLEADOR o a terceros. Los daños y perjuicios que el TRABAJADOR, cause con ocasión del incumplimiento en mantener la reserva de la información, serán responsabilidad del TRABAJADOR. La información y documentación relativa al SAGRILIFT de la empresa, incluyendo manuales, políticas, matrices, documentos, informes y reportes, son absolutamente confidenciales y reservados. Esta información se extiende al relacionamiento con la contraparte, los procesos de debida diligencia, verificación de listas restrictivas y demás. Esta información y documentación solo podrá ser usada dentro de los límites establecidos por la empresa, los usos permitidos por los sistemas corporativos y con autorización escrita del Oficial de Cumplimiento. **3.-** El TRABAJADOR no podrá en parte alguna del territorio nacional, desarrollar trabajo de cualquier índole, o en cualquier calidad, de uno o varias de las actividades comerciales de otra persona natural o jurídica, pública, mixta o privada, nacional o extranjera, que compita con el EMPLEADOR, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. Las partes declaran que entienden como competidor del EMPLEADOR a cualquier otra persona natural o jurídica que distribuya productos de consumo popular al por mayor o al de tal. Adicionalmente el TRABAJADOR no está autorizado para explotar en forma alguna los negocios del EMPLEADOR ni podrá comprometer el nombre del EMPLEADOR, directa ni indirectamente. **4.-** A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, durante la vigencia de este contrato. **5.-** Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren. **6.-** Acatar, obedecer y observar íntegramente todas y cada una de sus obligaciones, deberes y responsabilidad en relación con el SAGRILIFT que fueron implementados en la empresa, y las demás normas de protección frente a los delitos de LA/FT/FPADM. **7.-** Reportar al jefe inmediato y al Oficial de Cumplimiento cualquier evidencia, o la presencia o existencia de una señal de alerta, una operación sospechosa, o una acción, actitud u omisión que atente en contra de los principios éticos empresariales. **8.-** Denunciar, a través de los canales empresariales, cualquier acción o conducta que sea considerada un delito o una contravención, o que atente o transgreda los principios de la empresa, y su SAGRILIFT. **PARÁGRAFO:** Además de las prohibiciones de orden legal y reglamentario, las partes estipulan las siguientes prohibiciones especiales al TRABAJADOR: Además de las obligaciones previstas en la ley, en los reglamentos

y en las cláusulas de este contrato, el TRABAJADOR, se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: **-a)** Guardar rigurosa moral y buen trato para con sus superiores, compañeros de trabajo y para con el público en general. **-b)** Abstenerse de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de labores. **-c)** Cuidar su presentación personal conforme a las normas de pulcritud y decoro, conforme a los requerimientos de su cargo. **-d)** Dar aviso al EMPLEADOR cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo, de acuerdo con lo prescrito para el efecto en el Reglamento Interno de Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** El TRABAJADOR, acepta y se obliga a cumplir de forma integral el Reglamento Interno de Trabajo. **CUARTA: SALARIO:** El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, este valor se pagará en forma anticipada, el cincuenta (50%) por ciento al término de la primera quincena y el cincuenta (50%) por ciento restante, al término de la segunda quincena del mes respectivo. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del CST, con base en el artículo 179 del C.S.T. Las partes convienen que el día de descanso obligatorio del TRABAJADOR se tomará el día sábado o el domingo, de acuerdo a las necesidades de la empresa; en caso de que el descanso se tome el día sábado las partes acuerdan que este será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. **QUINTA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo, el EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 a sus representantes. El EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **SEXTA:** El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo este hacer 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 en la forma prevista en el artículo 164 del C. S. T., 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. **SÉPTIMA:** Las partes acuerdan un período de prueba de sesenta (60) días, a partir de la firma del presente contrato. Vencido este término, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se entenderá, que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este período tanto el EMPLEADOR como el TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, en concordancia con el artículo 80 del C.S.T. **OCTAVA:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del C.S.T; y, además, por parte del EMPLEADOR las siguientes, que para el efecto se clasifican como graves: El incumplimiento del TRABAJADOR, de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la **Cláusula Primera**, además de las

siguientes:- **1)** El abandono del trabajo por un (1) día o el abandono del sitio de trabajo sin causa justificada, calificación que le corresponde al EMPLEADOR.- **2)** El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por segunda vez, aunque no se cause perjuicio de consideración al EMPLEADOR.- **3)** La violación leve por parte del TRABAJADOR de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, por tercera vez.- **4)** El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando cause grave perjuicio al EMPLEADOR, aún por primera vez.- **5)** Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del EMPLEADOR, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptar donaciones de cualquier clase sin su previa autorización.- **6)** Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten el interés del EMPLEADOR.- **7)** Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el EMPLEADOR.- **8)** Valerse del Good Will del EMPLEADOR o de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.- **9)** Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas, tareas no efectuadas.- **10)** Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR.- **11)** Cuando el TRABAJADOR haya hecho declaraciones o suministrado datos falsos al EMPLEADOR para la celebración de este Contrato o, posteriormente, en su ejecución, para este efecto el TRABAJADOR declara que se encuentra debidamente capacitado para este trabajo, por contar con la experiencia y los estudios profesionales o técnicos necesarios y por ser idóneo, debido a sus antecedentes laborales y personales para cumplir a cabalidad con el contrato de trabajo.- **12)** Cuando el TRABAJADOR, haya sido objeto de sentencia condenatoria por delitos dolosos.- **13)** Cuando el TRABAJADOR exceda con culpa o dolosamente el contenido específico del encargo conferido.- **14)** Cuando el TRABAJADOR demore la entrega de sumas de dinero, del EMPLEADOR si las tuviere por cualquier circunstancia.- **15)** Cuando el TRABAJADOR utilice medios ilegales para la ejecución del contrato o cuando haya dado, prometido o recibido a un cliente o a un tercero, alguna suma de dinero o beneficios indebidos.- **16)** Cuando el TRABAJADOR incumpla cualquiera de sus deberes y obligaciones acerca de los conflictos de interés, la competencia comercial y ética y la confidencialidad y en especial, cuando use las listas, nombres y datos de empleados y clientes de la Empresa con fines distintos a la debida ejecución del encargo. Todas las consagradas en el literal A del artículo 62 del C.S.T. y en especial el numeral 9, del literal **(a)**: "El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono". **NOVENA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por el TRABAJADOR contratado para investigar por el EMPLEADOR, pertenecen al EMPLEADOR de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En el caso de que el TRABAJADOR no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, el TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento el beneficio que le reporta al EMPLEADOR

u otros factores similares. **DÉCIMA:** Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual, existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, por concepto de dineros adeudados a la empresa sea por préstamos, compras, etc., recaudos no entregados, descuadres de caja, mercancías no reintegradas, despacho de mercancías sin suficientes garantías a juicio de la empresa, mercancías despachadas a nombre de terceros y para uso propio no autorizado por la empresa, venta de mercancías dadas en consignación, daño, pérdida o hurto de bienes de la empresa, el EMPLEADOR procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo, y más concretamente a la terminación del presente contrato, así lo autoriza expresamente el TRABAJADOR, entendiendo claramente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita y previa, aplicable a cada caso. En consecuencia, el EMPLEADOR queda específicamente autorizado por el TRABAJADOR, para descontar del salario y prestaciones sociales las sumas que por estos conceptos adeude el TRABAJADOR.

DÉCIMA PRIMERA: No tienen carácter de salario las sumas que por mera liberalidad recibe el TRABAJADOR del EMPLEADOR, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes y lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados en el presente contrato. **DÉCIMA SEGUNDA:** AUTORIZACION PARA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. El TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para utilizar los datos personales suministrados en el pasado, actualmente o en un futuro, para fines del contrato laboral o para los fines requeridos por terceros, tales como aseguradoras, entidades de medicina prepagada, EPS, intermediarios de seguros, seguridad social, o empresas que tengan relación directa o indirecta con la prestación del servicio. Los datos personales serán tratados conforme a los principios y reglas contenidos en la Ley 1581 de 2012 – Ley Estatutaria de Protección de Datos Personales- y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, mediante la inclusión en una base de datos segura y confidencial, contando con herramientas tecnológicas y el recurso humano idóneo para asegurar que su información esté almacenada de forma segura, evitando el acceso no autorizado de terceras personas y asegurando la confidencialidad de los mismos. La información no será usada para un propósito diferente al autorizado. Es derecho personalísimo del TRABAJADOR como titular de los datos personales conocerlos, actualizarlos, rectificarlos y suprimirlos en cualquier momento, sin embargo, éste sólo podrá ser ejercido de manera exclusiva. No está obligado a autorizar el tratamiento de DATOS SENSIBLES, es decir, aquellos que afectan su intimidad o cuyo uso indebido pueda generar discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos, salvo que sean estrictamente necesarios para la

seguridad social o las autoridades competentes. En virtud de lo anterior, como titular de los datos personales contenidos en la documentación que en la actualidad o en el futuro aporte, autorizo al EMPLEADOR para que los almacene y los use con la finalidad del desarrollo del contrato de trabajo, realizar las gestiones encomendadas, consultar y reportar a DataCrédito o a cualquier otra base de datos manejada por un operador datos, tratados o sin tratar, sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones crediticias, sus deberes legales de contenido patrimonial, sus datos de ubicación y, sus solicitudes de crédito así como otros atinentes a sus relaciones comerciales, financieras y en general socioeconómicas que haya entregado o que consten en registros públicos, bases de datos públicas o documentos públicos, ponerlos a disposición de terceros y funcionarios públicos datos personales y documentos que los contienen mediante reclamaciones, solicitudes, demandas, derechos de petición, formularios, autorizaciones o escritos requeridos por los mismos; para dar cumplimiento a los estándares, obligaciones y requisitos establecidos en la Política y manual de procedimientos del SAGRILAF de la empresa, incluyendo el proceso de debida diligencia, la verificación en listas y el reporte y denuncia a entidades estatales, entre otros; igualmente, autorizo a ser notificado por medio de correo electrónico, llamada grabada y monitoreada, correo certificado o personalmente. Así mismo, autorizo el tratamiento de DATOS SENSIBLES por parte del EMPLEADOR para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial o administrativo. **DÉCIMA TERCERA:** El TRABAJADOR declara haber leído, comprendido y aceptado libre y espontáneamente en su integridad los documentos del sistema de gestión integral incluyendo el Reglamento Interno de Trabajo y la Política y Manual de Procedimientos del SAGRILAF. **DÉCIMA CUARTA:** El TRABAJADOR declara que con la suscripción y ejecución del presente contrato, no quebranta ninguna obligación legal, o convencional que tenga al momento de su celebración y se obliga a que con posterioridad, no adquirirá compromisos u obligaciones que entren en conflicto con el mismo. **DÉCIMA QUINTA:** Este contrato ha sido redactado 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 1ro., es lograr la justicia en las relaciones entre EMPLEADORES y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DÉCIMA SEXTA:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato deben efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, por las partes intervinientes y ante dos testigos, en la ciudad de San Juan de Pasto, a los _____
() días del mes de _____ del año _____.

EL EMPLEADOR,
C.C. Nro.
Testigo Nro. 1.
c.c.

EL TRABAJADOR,
C.C. Nro.
Testigo Nro. 2.

