

DATOS DEL EMPLEADOR			
Nombre:	RESTAURACION SAS		
Nit No.:	901608698 1	Ciudad:	Bogotá - Cundinamarca
Dirección:	Cr 53 N 103B-46 Of 604	Teléfono	6621591
DATOS DEL EMPLEADO			
Nombre:	MERCIS QUIÑONES GUTIERREZ		
Tipo de Identificación:	CEDULA DE CIUDADANIA		
No. de Identificación:	59669098	Ciudad de domicilio:	Villavicencio
Teléfono:	3207856696	Dirección:	Cll 23 a sur 25-12
Correo electrónico:	Mercis0548@gmail.com		
Lugar y fecha de nacimiento:	10 de julio de 1967 Tumaco		
Nacionalidad:	Colombiano		
DATOS GENERALES			
Valor del salario convenido:	\$1.300.000 + Aux de transporte	Forma de pago:	MENSUAL
Tipo de Jornada:			
Lugar o sede asignada:	EDIFICIO BANCO POPULAR		
Ciudad/Municipio de prestación del servicio	Villavicencio- Meta		
Duración del contrato:	Por la duración de una obra o labor determinada.		
Cargo a desempeñar por el	Auxiliar de servicios generales		
Trabajador:			
Fecha de inicio de	25 de junio de 2024		
Periodo de prueba:	El plazo que determine la Ley		

Entre los suscritos **RESTAURACION SAS** sociedad con domicilio principal en la ciudad de Villavicencio; por una parte, y quien en adelante denominará el **Empleador** y, por otra parte, el Trabajador, identificado en el encabezado, obrando en su propio nombre, habiéndose presentado voluntariamente sin que el Empleador le haya hecho cambiar de domicilio, hemos decidido celebrar el presente contrato individual de trabajo el cual se regirá por lo estipulado en las siguientes cláusulas y en lo no previsto en ellas por las normas legales vigentes.

CLÁUSULA PRIMERA. - OBJETO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS: El Empleador contrata los servicios personales del Trabajador, para el cargo u oficio y la labor contratada y éste se obliga especialmente a: (1.) Poner al servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las labores 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 directamente a través de sus representantes o supervisores. (2.)

No prestar directa ni indirectamente sus servicios a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. (3.) Cumplir con las funciones inherentes al cargo y en especial de las derivadas del Reglamento Interno de Trabajo del Empleador y las del presente contrato. (4.) No atender durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las que el Empleador le encomienda y abstenerse, fuera de esas horas, a ejecutar otras laborales que afecten su capacidad de trabajo. (5.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. (6.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas. (7.) Asistir puntualmente al lugar de trabajo para cumplir sus funciones. (8.) Mantener en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, completa armonía y comprensión con los clientes del Empleador, sus superiores y compañeros de trabajo. (9.) Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. (10.) Dar el uso racional a los bienes del Empleador entregados para su desempeño. El Trabajador se obliga a responder por los utensilios, equipos y elementos de trabajo que reciba del Empleador para el correcto desempeño de sus labores. Todos estos deberán ser devueltos en buen estado, salvo el deterioro normal por el uso cuidadoso de los mismos. En caso contrario, el Trabajador autoriza expresamente al Empleador para que retenga o compense del valor de sus prestaciones sociales, salarios, vacaciones, indemnizaciones o bonificaciones, el valor de estas hasta su pago total. (11.) Responder por el buen uso de todos los elementos puestos a disposición para el desarrollo y funcionamiento de la empresa. (12.) Asistir a todos los eventos organizados por la empresa como jornadas de capacitación, charlas, seminarios y demás reuniones. (13.) Dar cumplimiento al sistema de gestión de calidad establecido por la empresa. (14.) Mantener excelentes condiciones de presentación personal. (15.) Velar por el aseo y limpieza de su lugar de trabajo asignado. (16.) Comprometerse a brindar al Empleador lealtad, colaboración y disciplina. (17.) No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la Ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho. Cuando se presenten tales peticiones o amenazas, deberá informar inmediatamente de su ocurrencia a su jefe inmediato para que éste adopte las medidas correctivas que fueren necesarias. (18.) Dar correcto uso a los EPP. (19.) Dar buen uso a la dotación entregada, así como: (a.) utilizar la dotación vigente de la empresa. (b.) Usar y mantener limpia y de forma completa la dotación. (c.) No utilizar la dotación por fuera del horario laboral y/o en espacios que comprometan en forma indebida la imagen corporativa de **RESTAURACION SAS**. (d.) No modificar el modelo de la dotación y/o realizar combinaciones no permitidas. (19.) Cuidar en todo momento la imagen de la empresa. (20.) No ejercer actos de competencia desleal frente al Empleador, por lo que el Trabajador se compromete a no utilizar, incluso después de terminado el presente contrato, para sí o para beneficio de terceros, toda la información que resulte de la ejecución contractual. (21.) Notificar oportunamente al Empleador y por escrito todo cambio o modificación de los datos suministrados. (22.) Prestar toda la colaboración que las circunstancias le exijan, en caso de siniestro o riesgo que afecte o amenace las personas que laboran en la empresa o los bienes del Empleador. (23.) En el caso que aplique, actualizar su permiso de permanencia o permiso especial de trabajo en Colombia. (24.) Dar buen uso y manejo a la imagen del Empleador. (25.) Permitir la práctica de pruebas de salud, incluida la prueba de alcoholemia, cuando el Empleado lo indique. (26.) EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso inmediatamente ocurra el hecho u oportuno a LA EMPRESA por teléfono o email, cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo. La enfermedad deberá ser comprobada solamente por el certificado

médico de la E.P.S o A.R.L. y (27) Las demás que contribuyan a garantizar el cumplimiento del contrato y las que por su naturaleza le sean atribuibles a sus funciones. **PARÁGRAFO:** La descripción anterior es general y no excluye ni limita al Trabajador para ejecutar labores conexas complementarias, accesorias o similares y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato.

CLÁUSULA SEGUNDA - PROHIBICIONES AL TRABAJADOR QUE AMERITAN LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO: SON JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO ESTE CONTRATO EN FORMA UNILATERAL:

Las enumeradas en los artículos 62 y 63 del C.S.T., modificados por el artículo 7º del Decreto 2351/65, Y ADEMÁS, por parte del EMPLEADOR las faltas disciplinarias leves que por segunda vez ocurran que se consideran reincidencia y se convierten en Graves, y las faltas que para el efecto se califican como Graves en este contrato, en el Reglamento Interno de Trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, y las que expresamente se convengan como tales en cualquier otro documento.- **DE MANERA EXPRESA SE CALIFICAN COMO GRAVES:** 1.) El incumplimiento de cualquier norma y/o política que tenga la compañía. (2.) El incumplimiento de las políticas o instrucciones del Empleador relacionadas con la conducta en los negocios y conflictos de interés. (3.) Dar mal manejo o uso indebido a las claves o contraseñas suministradas por el Empleador. (4.) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas (5.) Desconocer o actuar omisiva o positivamente en relación con las políticas sobre antifraude. (6.) Conceder créditos a compañeros o solicitarlos a su favor. (7.) Tramitar créditos de manera fraudulenta en su propio beneficio o facilitar las condiciones para que terceros lo hagan. (8.) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del Empleador aprovechándose de su cargo u oficio, o aceptarles donaciones de cualquier clase sin previa autorización escrita del empleador. (9.) Debitar o acreditar en forma inequívoca cuentas de cualquier naturaleza cuando se compruebe dolo, fraude o improbidad. (10.) Cometer hurto, estafa o cualquier tipo de delito en contra del Empleador o de sus clientes, socios o empleados. (11.) La utilización de los equipos de oficina para uso personal o para favores a terceros. (12.) El uso inadecuado de los equipos de oficina y del inventario entregado. (13.) El mal manejo y desperdicio de los recursos e implementos de la oficina. (14.) El inadecuado uso del servicio telefónico y de los celulares a disposición de la oficina. (15.) Llevarse implementos y/o equipos de uso de la oficina fuera del lugar establecido durante el día y en la noche, sin el debido consentimiento o autorización por escrito del Empleador. (16.) La sustracción de elementos, útiles de oficina y demás objetos pertenecientes a la Empresa. (17.) La sustracción de documentos de la empresa. (18.) La sustracción de información y mal manejo de la misma. (19.) La negligencia en informar oportunamente para el mantenimiento necesario de los implementos y/o equipos de oficina, que emplea para el desempeño de su labor, lo mismo que su aseo, limpieza y buen estado. (20.) La negligencia, imprudencia y descuido en el uso de los bienes o servicios de la oficina y que ponga en peligro el inmueble o la integridad de las personas. (21.) El incumplimiento del horario establecido para el cargo inicialmente pactado. (22.) Estar fuera del sitio asignado en el horario laboral. (23.) Desatender el horario correspondiente a su cargo por estar realizando actividades diferentes al objeto de la contratación. (24.) La mala atención durante la jornada de trabajo. (25.) Desobediencia a las órdenes impartidas por la empresa en la prestación del servicio. (26.)

Irrespeto o mal trato al personal que se atiende, empleadores o jefes Inmediatos. (27.) Causar mala convivencia entre compañeros, y/o equipo de trabajo, a través de comentarios y actitudes. (28.) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas (29.) Faltar al trabajo sin justificación o con hechos cumplidos. (30.) Tomar permisos sin la debida autorización. (31.) Actuar de mala fe, y efectuar cualquier acto de competencia desleal que afecte directa o indirectamente los intereses o la imagen de **RESTAURACION SAS**. (32.) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores. (33.) Consumir bebidas alcohólicas/o sustancias alucinógenas o enervantes durante la jornada de trabajo y /o presentarse a laborar bajo el efecto de las mismas. (34) Fumar en las instalaciones de la empresa o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su persona. (35) Usar programas informales, "piratas" e ilegales en los equipos de la empresa. (36) Usar dispositivos móviles, audífonos, televisores o cualquier otro medio que comunicación que entorpezca y distraiga la labor. (37) El incumplimiento del horario establecido para el cargo contratado. (38) Las demás que contribuyan a garantizar el cumplimiento del contrato y las que por su naturaleza sean atribuibles a sus funciones. (39) Estar fuera del sitio de trabajo en horario laboral. (40.) Irrespeto o mal trato al cliente externo, empleadores, jefes Inmediatos o compañeros de trabajo. (41.) Desobediencia a las órdenes impartidas por esta empresa. (42.) Causar mala convivencia entre compañeros, y equipo de trabajo, a través de comentarios y actitudes. (43.) El no velar por los equipos, implementos y herramientas en general de la empresa y su buen estado. (44.) Faltar al trabajo sin justificación. (45.) Tomar permisos sin la debida autorización. (46.) El haber recibido tres llamados de atención. (47.) El no aplicar y seguir los conductos regulares. (48.) No cumplir estrictamente las medidas de higiene y autocuidado de acuerdo con el Sistema de Gestión Integral o las autoridades del ramo. (49.) Hacer rifas, cadenas o préstamos personales sin previa autorización del contratante. (50.) La Negligencia en su trabajo (51.) No allegar los documentos de actualización y/o vinculación solicitados por El Empleador, cuando este lo requiera y en los términos que sean solicitados. (52.) La negligencia, imprudencia y descuido en el uso de los equipos, bienes o servicios de la empresa y que ponga en peligro el inmueble o la integridad de las personas. (53.) El hecho de que EL EMPLEADO llegue en estado de embriaguez al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o sustancias alucinógenas en su sitio de trabajo. (54.) Divulgar, vender, publicar, entregar a terceros, hacer uso indebido, no dar la protección adecuada de la información suministrada por El Empleador. (55.) Crear o resguardar copias de la información de la empresa en equipos no autorizados y destinarlas para uso personal. (56.) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, al igual que el incurrir de manera grave en las prohibiciones contractuales y reglamentarias (57.) La insubordinación probada, con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición. (58.) Engañar a la empresa en relación con el uso y justificación de los permisos remunerados provenientes de incapacidades o asuntos de seguridad social. (59.) El hecho de que el trabajador se apropie indebidamente de prendas, bienes, objetos o dinero de los compañeros de trabajo de la Empresa. (60.) No reportar de manera inmediata la ocurrencia de accidentes de trabajo. (61.) Provocar, instigar, reñir o pelear en horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo, que puedan afectar el nombre de la empresa. **PARÁGRAFO PRIMERO:** La descripción anterior es general y no excluye ni limita al Trabajador para ejecutar labores conexas complementarias, accesorias o similares y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de las causas que dio origen al contrato.

CLÁUSULA TERCERA – EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. El TRABAJADOR, se obliga especialmente a responder de manera personal y pecuniariamente por la negligencia, falta de impericia, o dolo que le cause a los vehículos asignados, y los demás equipos, herramientas y elementos de trabajo que reciba para el correcto desempeño exclusivo de sus labores, o que llegue a tener bajo su responsabilidad en la ejecución del contrato. Sobre todos ellos se obliga a reportar oportunamente a su empleador o su custodia cuando sea de su propiedad, cuando requieran mantenimiento correctivo o preventivo a efectos de evitar su deterioro o falla. Todos ellos deberán devolverlos en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso cuidadoso de los mismos. Si por descuido o negligencia del TRABAJADOR los equipos y herramientas sufrieran pérdida, daño o destrucción, el TRABAJADOR se obliga a su reparación, remplazo o indemnización dentro de los 8 días a que ocurra el siniestro, término vencido sin que ello ocurra la EMPRESA podrá disponer de la reparación o del remplazo para lo cual las sumas pagadas, desde ya autoriza el empleador sean descontadas de su salario o liquidación final.

CLÁUSULA CUARTA- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES: Las funciones y responsabilidades del Trabajador se encuentran definidas en la Ley, en el RIT, en el Manual de Funciones y Responsabilidades y el presente documento, formando todos parte integral de este mismo. **PARÁGRAFO:** En atención a factores tales como la especialidad técnica y/o la experiencia del Empleado, o las necesidades humanas, organizativas, técnicas o de producción de la empresa, el Empleado se compromete a desempeñar cualquier otro empleo, cargo u oficio a que lo promueva el Empleador tanto en el lugar donde ha sido contratado como en los demás lugares donde la empresa tenga instaladas sus dependencias.

CLÁUSULA QUINTA - DURACIÓN: El presente contrato se celebra por el tiempo que dure la realización de la obra o la labor asignada al Trabajador, según el contrato asignado a el Empleador para la prestación del servicio y/o solicitud del cliente

CLÁUSULA SEXTA- NUEVA OBRA Y/O CAMBIO DE MODALIDAD DEL CONTRATO: Si al finalizar la obra, es deseo de las Partes continuar con la relación laboral, pero en otra obra distinta a la aquí contratada (sustentada mediante un nuevo proyecto o contrato suscrito entre RESTAURACION SAS y el cliente), o vincularlo mediante un periodo fijo o término indefinido, se podrá: (1.) suscribir un nuevo contrato de trabajo con el Trabajador. o (2.) validar la opción de suscribir un otrosí, siempre y cuando la Ley así lo permita. En todo caso la firma del nuevo contrato entre SERVICIO RESTAURACION SAS y El Cliente NO se entenderá como la prórroga de la obra o labor descrita en este contrato ya que desaparecen las causas contractuales que dieron origen al mismo.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO: 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. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T.

PARÁGRAFO: De conformidad con los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el Artículo 17 de la Ley 344 de 1996 no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de las acreencias laborales del Trabajador, ni para el pago de aportes parafiscales y/o cotizaciones a la seguridad social, aquellas sumas que extralegalmente reciba el Trabajador por mera liberalidad del Empleador. Alguno de los beneficios otorgados serán los siguientes, pero sin limitarse a ellos: bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales, salario en especie o de navidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador no suministra ninguna clase de salario en especie. **PARÁGRAFO TERCERO:** 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, éste procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y más concretamente, a la terminación del presente contrato, así lo autoriza desde ahora El (La) trabajador(a), entendiéndose expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

PARÁGRAFO CUARTO:
CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN SALARIAL.- Las partes acuerdan que en todos los eventos en que se le reconozcan al trabajador beneficios o auxilios habituales u ocasionales, diferentes al salario, tales como, auxilio de alimentación, habitación o vivienda, transporte adicional al legal, vestuario distinto a la dotación, pago de quinquenios o decenios o en especie o a cualquier título y bajo cualquier otra denominación, tales reconocimientos o beneficios se considerarán como no constitutivos de salario y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales, de conformidad con los artículos 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la ley 344/96, por tal razón las sumas que eventualmente reconozca EL EMPLEADOR al TRABAJADOR, durante la vigencia del contrato de trabajo, por concepto de auxilios extralegales de transporte, alimentación, refrigerios de trabajo etc., las partes expresamente convienen que no serán constitutivos de salario para efectos legales, prestaciones, vacaciones e indemnizaciones ya que no se otorgan como contraprestación directa del servicio, ni para beneficio personal del trabajador, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones de conformidad con la ley 789 del 2002, los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1.996, por tal razón EL EMPLEADOR se reserva el derecho de variar de forma unilateral las condiciones señaladas en esta cláusula, sin que esto constituya desmejoramiento alguno en las condiciones de EL TRABAJADOR por tratarse de un beneficio otorgado de manera libre y voluntario por EL EMPLEADOR y en tal sentido podrá suprimirlos en cualquier momento durante la ejecución del presente contrato, sin menoscabo de sus condiciones laborales, para la cesación de este beneficio AL EMPLEADOR le bastará con el aviso a EL TRABAJADOR con una antelación no inferior a diez (10) días calendario a su efectividad.

PARÁGRAFO QUINTO: EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR Y/O PAGADOR para que le descuente de sus ingresos salariales, beneficios no salariales, vacaciones, prestaciones sociales y en general de toda acreencia laboral a que tenga derecho, aquellas sumas laborales, cualquiera, que por error le haya reconocido el EMPLEADOR al TRABAJADOR.

Igualmente autoriza para que se le descuente en caso de terminación del contrato de trabajo, de su liquidación definitiva, el mayor valor pagado por concepto de salarios, prestaciones sociales o beneficios no salariales reconocidos hasta la fecha de terminación del contrato. Del mismo modo, el trabajador autoriza expresamente al Empleador y/o pagador para que descuente de su salario, beneficios no salariales, prestaciones y vacaciones el valor de los intereses generados por planilla cuando por su culpa haga incurrir al Empleador en errores de afiliación y pago de aportes, tales como traslados no informados por escrito de E.P.S o A.F.P. **PARÁGRAFO SEXTO:** El TRABAJADOR autoriza de manera expresa e irrevocable al EMPLEADOR a pagar las acreencias laborales a que este tenga derecho durante la vigencia de la relación laboral o a su terminación, en efectivo o mediante depósito en la cuenta de nómina que para tal efecto registre el TRABAJADOR.

CLÁUSULA OCTAVA - AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL: Es obligación del Empleador afiliar al Trabajador a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el Trabajador al Empleador para que realice el descuento de su salario, de los valores que le corresponda aportar, en la proporción establecida por la Ley.

CLÁUSULA NOVENA- ESTADO ÓPTIMO DE SALUD: El Trabajador declara con la firma de este contrato que se encuentra en óptimo estado de salud para realizar las labores aquí encomendadas y que no le está ocultando ninguna enfermedad o dolencia al Empleador. Teniendo en cuenta lo anterior, el Trabajador se compromete a reportar al Empleador de manera inmediata y por algún medio óptimo, cualquier anomalía con su salud o cualquier accidente que sufra en el trabajo o lugar donde se encuentre. En caso de que no resulte cierto esta afirmación se tomará como esta declaración como un engaño por parte del TRABAJADOR al EMPLEADOR que amerita la terminación del contrato con justa causa y sin lugar a indemnización.

CLÁUSULA DÉCIMA. – AUTORIZACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO ACERCA DE LA APLICACIÓN DE PRUEBAS DE ALCOHOL Y/O DROGAS: Con la simple firma de este contrato el Trabajador certifica y acepta que: (1.) **RESTAURACION SAS** me ha informado acerca del programa de prevención del consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas que se viene implementando al interior de la organización. Por tal razón, autorizo libremente Al Empleador para que cuando considere, me practique la prueba de detección de consumo de sustancias psicoactivas y/o alcohol que ha sido establecida. (2.) Tengo garantía plena de recibir respuestas a cualquier pregunta o aclaración acerca de cualquier aspecto relacionado con la prueba y sus resultados. (3.) He recibido las explicaciones referentes al procedimiento utilizado para la entrega de los resultados de la prueba, el cual acepto. (4.) Autorizo para que el Empleador conozca y reciba directamente los resultados de estas pruebas y conserve el o los documento(s) que contienen los resultados, garantizando la privacidad y confidencialidad de la información obtenida, así como de los registros que serán mantenidos bajo total reserva. (5.) La decisión que aquí manifiesto la he tomado de manera libre, autónoma y voluntaria, por tanto, no considero que estas pruebas de tamizaje y las atribuciones que aquí acepto constituyan injerencias sobre mis derechos a la intimidad y al libre desarrollo de mi personalidad, ya que es un derecho y una obligación del Empleador velar por mi seguridad y prevenir accidentes en la compañía. y (6.) Tengo claro que, si por el consumo de alcohol y/o drogas llegare a afectar derechos de otras personas y/o la ejecución de mis actividades, el Empleador puede iniciar el proceso disciplinario e interponer las medidas correspondientes.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA. – COMPROMISO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: De acuerdo con la Ley 1295 de 1994 y/o aquellas que la aclaren, modifiquen y/o complementen, el Trabajador se compromete a: (1.) Procurar el cuidado integral de su salud. (2.) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. (3.) Reportar todo incidente y/o accidente de trabajo de forma oportuna a su jefe inmediato. (4.) Colaborar y velar por el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de **RESTAURACION SAS**. (5.) Cumplir las normas, Reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de **RESTAURACION SAS** (6.) Cumplir con los protocolos de limpieza y desinfección establecidos por la empresa. (7.) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del COPASST. (8.) Reportar cualquier acto y/o condición insegura que pueda poner en riesgo la salud del Trabajador o la de sus compañeros de trabajo. (9.) Acatar las instrucciones indicadas por el área de SST.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABAJO: Salvo estipulación expresa y escrita en contrario, el Trabajador se obliga a laborar el tiempo necesario para desempeñar a cabalidad la labor para la cual fue contratado, es claro para las Partes que el Empleador puede hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente sin que este hecho sea considerado como una desmejora en las condiciones laborales del Trabajador. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto 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. (Artículo 167 ibidem). **PARÁGRAFO SEGUNDO:** (aplica para los cargos que no son de dirección, confianza y manejo): Cuando la necesidad de la compañía exija el desarrollo de actividades por fuera de la jornada de trabajo establecida, estas deberán ejecutarse por parte del Trabajador, sin que haya lugar al pago o reconocimiento de compensatorios o de horas extras a menos que el pago de dicho trabajo suplementario haya sido autorizado previamente por el Empleador. **PARÁGRAFO TERCERO:** En los casos de cargos que son de dirección, confianza y manejo, por razón de las funciones que desempeña El Trabajador y por el hecho de desempeñar un cargo de dirección, confianza y manejo el trabajador está excluido de la regulación sobre la jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por el Empleador. Todo lo anterior de conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA. - PERIODO DE PRUEBA: El periodo de prueba será de dos (2) meses. Durante este periodo tanto el EMPLEADOR como el TRABAJADOR podrán terminar unilateralmente el contrato, por cualquier causa, sin necesidad de tener que expresar las razones de su decisión. Todo lo anterior de conformidad con el artículo 7º de la ley 50 de 1.990 que modifica el artículo 78 del C.S.T.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA - TRABAJO NOCTURNO. SUPLEMENTARIO. DOMINICAL Y/O FESTIVO:

El trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pacto colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, el Empleador o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito indispensablemente, para que el Trabajador pueda obtener su pago. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable este deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad. 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 establecido en la presente cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TERMINACIÓN UNILATERAL: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; y además, por parte del Empleador, el incumplimiento del Trabajador de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones previstas en la cláusula segunda y tercera de este contrato, las faltas que para efectos se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato y las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo de la empresa. **PARÁGRAFO PRIMERO:** También es justa causa de terminación definitiva de este contrato laboral, cuando el Empleador o la persona o entidad dueña de la obra, disminuya el personal inicialmente requerido, termine o suspenda temporal o definitivamente la obra por cualquier causa en su sede principal o subsidiarias. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos los documentos que impartan instrucciones acerca de la clasificación de las faltas leves o graves formarán parte integral del presente contrato. **PARÁGRAFO TERCERO:** Las Partes de común acuerdo han convenido que, sin perjuicio de la fecha de firma del contrato, para todos los efectos (incluso para el inicio del pago del salario y la contabilización del tiempo para el pago de la liquidación del contrato) será a partir de la fecha en la que el(la) Trabajador(a) inicie sus funciones y no la fecha de firma de la minuta en caso de que estas dos últimas sean diferentes. **PARÁGRAFO CUARTO:** En caso de terminación de contrato no se requerirá declaración judicial y no habrá lugar al pago de indemnización y/o reconocimiento de estabilidad alguna a favor del Trabajador. Así las cosas, el Trabajador renuncia expresamente a reclamar perjuicios o indemnizaciones en contra de **RESTAURACION SAS**, con motivo de la posible terminación del presente contrato. **PARÁGRAFO QUINTO:** Para enfatizar lo expresado en este contrato, es importante traer a colación lo indicado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360-2018, en la cual: "(...)La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima". Teniendo en cuenta lo anterior, con la simple firma del presente documento, el Trabajador renuncia desde ya a reclamar judicial y/o extrajudicialmente algún tipo de estabilidad laboral reforzada por las razones que se exponen a continuación: (1.) Dado que la modalidad de este contrato es de obra o labor, el mismo no es objeto de estabilidad laboral reforzada por cuanto tales personas que suscriben este negocio jurídico entienden desde el momento en que empieza a surtir efectos, que la duración de la labor es temporal o transitoria. y (2.) si se

materializa cualquier causal para dar por terminado el contrato no se podrá imputar al empleador los hechos que generaron la posible estabilidad del Trabajador (sea cual sea la razón para alegarla). En consecuencia, de lo expuesto, el Trabajador reconoce que **RESTAURACION SAS** ha actuado bajo los presupuestos indicados en el C.S.T, y ha cumplido con las obligaciones legales, en ese sentido el Trabajador también reconoce que no le asiste a **RESTAURACION SAS** el reintegro del Trabajador y/o el pago de sumas de dinero por conceptos de estabilidad laboral reforzada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRASLADO: Las Partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el Empleador de conformidad con el Numeral Octavo del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO:** El Trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida hacer el Empleador, siempre y cuando se respeten las condiciones laborales del Trabajador y no se le causen perjuicios.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA. - COMPETENCIA DESLEAL: El Trabajador se compromete a: (1.) No ejecutar actividades de equivalente o similar naturaleza para alguien diferente a **RESTAURACION SAS BIC**. (2.) No efectuar actividades de competencia desleal, tales como, pero sin limitarse a estas: actos de desviación de clientela, desorganización, engaño, confusión, entre otras. Se considerará que el Trabajador incurre en dicha circunstancia siempre que opere directa o indirectamente en contra de **RESTAURACION SAS**, y que en definitiva obtenga como resultado, algún tipo de provecho o beneficio. Por el incumplimiento del anterior compromiso, **RESTAURACION SAS**, podrá ejercer todas las actuaciones legales para cobrar las indemnizaciones a las que haya lugar por los daños y perjuicios materiales e inmateriales que cause a **RESTAURACION SAS**.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA. - RESPONSABILIDAD: El Trabajador con la simple firma de este documento declara que: (1.) Conoce, ha recibido inducción y acepta las normas legales, políticas internas, estatutos sociales y reglamento interno del Empleador, en especial, pero sin limitarse a estas: (a.) presentación general de la empresa. (b.) información de tipo de contrato. (c.) horarios de trabajo y salario. (d.) funciones, responsabilidades y autoridades. (e.) RIT. (f.) beneficios, deberes del cargo y normas. (g.) beneficios sociales ofrecidos por la empresa. (h.) información sobre EPS, AFP, cajas de compensación. (i.) política de responsabilidad social empresarial. (j.) política de seguridad vial. (k.) política y compromiso del código de ética y conducta. (l.) Política legal antifraude. (m.) Política SAGRILAF. Entre otras. (2.) Es consciente de las consecuencias que puede acarrear su incumplimiento y se obliga a conducir su actividad de acuerdo con la mayor diligencia y cuidado. (3.) Asume de forma personal y exclusiva cualquier responsabilidad civil, contractual o penal que se derive de su actuación u omisión. y (4.) Conoce cuáles son los diferentes canales para consultar las normas y/o políticas acá descritas y/o recibir orientación acerca de las mismas.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA.- ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y BUEN MANEJO DE LA INFORMACIÓN: En desarrollo de la relación laboral, la empresa entregará al Trabajador información que incluye información relativa a los negocios estratégicos que desarrolla y planea

desarrollar en un futuro, información financiera, técnica, de producción, de ventas, de uso, de tecnología, inventario de máquinas, procedimientos, y procesos no solo relacionados con el giro ordinario de los negocios de la empresa, sino información de diversa índole relacionada con miembros y clientes de la misma. Así mismo el Empleador transferirá al Trabajador el derecho al uso de contraseñas y/o claves para el ingreso y manejo de información. El Trabajador declara conocer que el derecho al uso de claves y/o contraseñas es conferido única y exclusivamente para el cabal cumplimiento de las funciones asignadas a su cargo, por lo que cualquier uso que se le dé a las mismas para un fin diferente, será considerado como falta grave. De la misma manera el Trabajador reconoce y acepta que las contraseñas y/o claves son de carácter estrictamente personal, secreto e intransferible por lo que se obliga a no divulgarlas, revelarlas o utilizarlas para fines desconocidos o irregulares y en ese sentido se compromete a notificar al Empleador y de manera inmediata, cualquier situación anómala que encuentre en el manejo de estas. El Trabajador acepta y reconoce que la información mencionada, es de propiedad de la empresa y en consecuencia, de suma importancia para ella y para sus miembros, clientes y usuarios; en esa medida la revelación, empleo y/o divulgación de la misma puede ser gravemente perjudicial para la empresa, sus miembros o clientes. En virtud de lo anterior, el Trabajador se compromete a no revelar, divulgar, exhibir, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear directa o indirectamente la información de la empresa ni de sus miembros y/o clientes a persona alguna (natural o jurídica), en su favor o a favor de terceros; excepto cuando: (1.) Exista autorización previa por el Gerente General o Representante Legal de la empresa. (2.) Cuando la información sea del dominio público al momento de recibirla, o que haya pasado a ser del dominio público. (3.) Cuando la información deba ser revelada bajo algún mandato legal. (4.) Cuando la información que el Trabajador haya debido divulgar sea por orden de autoridad competente, en curso de un proceso judicial o actuación administrativa (5.) Cuando el empleo de la información se haga en desarrollo y cumplimiento de las funciones del Trabajador (en todo caso el Trabajador determinará el grado de necesidad bajo su entera responsabilidad). El incumplimiento del deber de confidencialidad conllevará la responsabilidad civil y penal a la que haya lugar y por ende el pago de las indemnizaciones a las que haya lugar por los daños y perjuicios materiales e inmateriales que cause a **RESTAURACION SAS**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. - DEVOLUCIÓN DE LA INFORMACIÓN: En el evento que se dé por terminado el presente contrato, el Trabajador se obliga a devolver al Empleador toda la información a la cual tuvo acceso, incluyendo, pero sin limitarse a esta: manuales, formatos, catálogos, reglamentos, políticas internas y demás información escrita que contenga información del Empleador, de sus miembros, de sus clientes, o del software al que haya tenido acceso, solo si esto último ocurre.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. - AUTORIZACIÓN PARA CONSULTA DE INFORMACIÓN: El Trabajador autoriza de manera expresa e irrevocable al Empleador a quien represente sus derechos, y/o a quien contrate o designe para que consulte en cualquier tiempo toda la información financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de otros países, atinente a sus relaciones comerciales que tenga con el sistema financiero, comercial o de cualquier sector, tanto en Colombia como en el Exterior. La presente autorización se extiende para que el Empleador pueda compartir información con terceros públicos o privados, bien sea que éstos ostenten la condición de

fuentes de información, operadores de información o usuarios, con quienes el Empleador tenga vínculos jurídicos de cualquier naturaleza, todo conforme a lo establecido en la Ley 1266 de 2008 y demás normas que la adicionen, modifiquen, aclaren o reglamenten. **PARÁGRAFO:** El Trabajador autoriza de manera expresa e irrevocable al Empleador a quien represente sus derechos, y/o a quien contrate o designe para: (1.) Consultar, verificar, solicitar, utilizar y procesar toda la información laboral y académica del Trabajador. (2.) Verificar toda la información referente a los antecedentes del Trabajador. (3.) Realizar la prueba del polígrafo en caso de ser requerido por el Empleador. (4.) Realizar visitas domiciliarias para consultar la información suministrada por el Trabajador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. SEGUNDA. - AUTORIZACIÓN PARA TRATAMIENTO DE DATOS

PERSONALES: Con la suscripción del presente contrato, el Trabajador manifiesta que: (1.) El Empleador actuará como responsable del Tratamiento de sus Datos Personales, razón por la cual, y de conformidad con la Ley 1581 del 2012 y demás Decretos reglamentarios autoriza de manera expresa, previa y voluntaria a **RESTAURACION SAS.**, a quien represente sus derechos, sucesores o cesionarios de esta, para recolectar, almacenar, recopilar, clasificar, administrar, procesar, usar, transmitir, transferir, corregir, suprimir, verificar, divulgar y/o para realizar cualquier forma de tratamiento de sus datos personales con base en el vínculo laboral que tiene con **RESTAURACION SAS**. (2.) El Trabajador entiende que los Datos Sensibles son aquellos que afectan y/o puedan llegar a afectar la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar discriminación, por lo que de manera expresa el Trabajador acepta y autoriza que datos como sus huellas digitales, fotografías, videos y demás datos que puedan llegar a ser considerados como sensibles de conformidad con la Ley, se tratarán con la única finalidad relativa a ejecutar actividades estadísticas, laborales, comerciales, históricas y administrativas, además del control, seguimiento, monitoreo, vigilancia y contar con la información necesaria para atender planes internos en casos de emergencia y situación de riesgo y, en general, garantizar la seguridad de **RESTAURACION SAS**. (3.) Respecto al tratamiento de datos personales de menores de edad, en su calidad de Tutor o Representante Legal de su(s) hijo(s), declara conocer que se trata de información sensible de acuerdo con la normatividad vigente y por lo tanto, no se encuentra obligado(a) a autorizar el tratamiento de la misma. No obstante, el Trabajador autoriza de forma explícita a **RESTAURACION SAS.** para que realice el tratamiento de los datos personales de su(s) hijo(s) menor(es) de edad, siempre y cuando este tratamiento responda el interés superior de ellos y se asegure el respeto de su(s) derechos fundamentales. (4.) El Trabajador declara que se le ha informado de manera clara y comprensible que tiene derecho a: (i) conocer, actualizar y rectificar los datos personales proporcionados. (ii) solicitar prueba de la existencia de esta autorización, así como requerir a **RESTAURACION SAS.** para que le informe acerca del uso que se les ha dado a sus datos personales. (iii) presentar quejas por el uso indebido de sus datos personales. y (iv) revocar esta autorización o solicitar la supresión de los datos personales suministrados. (5.) Con el fin que **RESTAURACION SAS.** pueda mantener una relación laboral, el Trabajador entiende que la información que suministra será tratada con fines estadísticos, comerciales, históricos y administrativos (incluyendo la posibilidad de contactarlo para dichos propósitos), durante el tiempo que sea necesario y atendiendo siempre los fines relacionados con su objeto social. (6.) El Trabajador autoriza el uso de sus datos personales por parte de terceros que deban conocer su información en razón a la relación laboral que sostiene con **RESTAURACION SAS.** (7.) El Trabajador entiende que la información personal a la que va a tener acceso por el cumplimiento de sus

funciones o labores es información que pertenece a **RESTAURACION SAS**. (8.) El Trabajador manifiesta que conoce y acepta el Manual de Políticas y Procedimientos para el Tratamiento de Datos Personales de **RESTAURACION SAS**, el cual es de carácter público (página web, área de gestión humana, o cualquier otro medio de publicación que defina el Empleador) y se encuentra al alcance de cualquier persona. De la misma manera, el Trabajador entiende que **RESTAURACION SAS** podrá realizar cambios y actualizaciones al manual antes indicado cuando lo considere conveniente. (9.) El Trabajador acepta que el presente documento, así como los demás formatos diligenciados con datos personales, forman parte integral del contrato laboral suscrito con **RESTAURACION SAS**. **PARÁGRAFO PRIMERO:** El Trabajador reconoce que los datos suministrados son ciertos, dejando por sentado que no ha omitido o adulterado ninguno de ellos o cualquier información. **PARAGRAFO SEGUNDO: DATOS PERSONALES DE MENORES DE EDAD.** El empleador, podrá solicitar los datos personales de los hijos o dependientes del TRABAJADOR. En los casos en que EL TRABAJADOR acepte suministrar a El empleador dichos datos de dichos hijos o dependientes sean menores de edad, EL TRABAJADOR manifiesta que es el representante legal de dichos menores, que son datos de naturaleza pública, y que expresamente autoriza a El empleador para su tratamiento con la finalidad de realizar actividades relacionadas con el bienestar personal y familiar de los empleados/ y de los menores. Para tales efectos, El empleador tendrá en cuenta el respeto y prevalencia de los derechos de los menores, su interés superior y sus derechos fundamentales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. - SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO: El Trabajador declara que conoce que el Empleador cuenta con un Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, razón por la cual, con la firma de este documento se adhiere al mismo. El Trabajador se obliga para con el Empleador a cumplir con las políticas, a informarle de cualquier circunstancia que pudiere ir en contra de las mismas y evitar cualquier práctica indebida, fraudulenta o corrupta. **PARÁGRAFO:** Será causal de terminación con justa causa del presente contrato el incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones relacionadas en esta cláusula. En este evento cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de manera inmediata, sin que por este hecho haya lugar al pago de sanción o indemnización alguna; bastará la comunicación por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. - DERECHOS DE AUTOR: Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el Trabajador en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al Empleador. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- PROPIEDAD INTELECTUAL E INVENCIONES. 1). 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, 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 inmediatamente 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 necesarios para transferir los derechos de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna. 2). 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 a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho del TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. El trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el patrono, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna. 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 mencionadas en las cláusulas anteriores, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad industrial 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 del TRABAJADOR.

CLAUSULA VIGESIMA SEXTA - USO DE SOFTWARE. El EMPLEADOR tiene licencia de todos los programas de software que utiliza. El TRABAJADOR no es propietario de ese software o de sus manuales, y a menos que sea autorizado por el productor del software, no tiene derecho a reproducirlos. En cuanto al uso de redes o a las licencias corporativas en los equipos, el Trabajador sólo utilizará el software de acuerdo con lo convenido en la licencia. El TRABAJADOR, en conocimiento de cualquier uso indebido del software, deberá notificar este hecho a su respectivo e inmediato superior jerárquico. El TRABAJADOR no podrá hacer, comprar o utilizar copias no autorizadas de software, constituyendo la violación a esta prohibición justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte de El EMPLEADOR. Así mismo, se le prohíbe al TRABAJADOR el uso de equipos de computación y del respectivo software para elaboración de trabajos personales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEPTIMA - ACUERDO INTEGRAL Y DOCUMENTOS DEL CONTRATO: Este contrato, junto con sus Anexos, y documentos que se relacionan a continuación, constituyen el acuerdo integral de las Partes, en relación con el objeto de este: (a.) Hoja de Vida del Trabajador. (b.) Certificados académicos y de experiencia del Trabajador. (c.) Resultados de las pruebas y exámenes que se le practiquen al Trabajador. (d.) Anexos de entrega de vehículo,

dotación, maquinaria y/o celular corporativo. (e.) Autorización por descuento en caso de aplicar. (f.) Compromiso de trabajador extranjero (en caso de aplicar). (g.) Manual de funciones y responsabilidades. (h.) Soportes de nómina y liquidación. (i.) Cartas, comunicaciones o llamados de atención. (j.) Manual de Políticas y Procedimientos para el Tratamiento de Datos Personales. (k.) Manual de seguridad de la información. (l.) Reglamento interno de trabajo. (m.) Política antifraude, acta de compromiso sst, política de responsabilidad social y demás políticas internas del Empleador. y (n.) Todos los demás documentos que por cualquier medio se envíen las Partes y que sirvan de fundamento para su suscripción y los que se produzcan en su ejecución del contrato siempre y cuando los mismos no contradigan lo dispuesto en el mismo.

PARAGRAFO: EL TRABAJADOR manifiesta que con la firma del presente contrato: a) ha leído y conoce el reglamento interno de trabajo de la empresa EMPLEADORA que se encuentra publicado en la empresa y en consecuencia se obliga a cumplirlo y acatarlo. b) ha leído y conoce el reglamento de higiene y seguridad industrial de la empresa y ha recibido y conoce las políticas de calidad, salud ocupacional, medio ambiente, uso de los elementos de protección personal, prevención y control del alcoholismo, tabaquismo, farmacodependencia y en general cualquier sustancias psicoactivas, así como la misión y visión de la empresa EMPLEADORA, las cuales se obliga a acatar y cumplir; c) ha recibido copia del presente contrato de trabajo debidamente firmado por el EMPLEADOR. De igual forma el TRABAJADOR con la firma de este contrato, autoriza de manera expresa e irrevocable a que el EMPLEADORA pueda practicarle al TRABAJADOR ante las entidades legalmente autorizadas o institutos avalados la práctica de exámenes periódicos o aleatorios que procuren, controlen y prevengan el no uso de alcohol o drogas, así como las pruebas de polígrafo cuando se requieran durante su contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA. – 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 la jornada de trabajo, el lugar de prestación de los servicios del inicialmente contratado, el cargo u oficio y/o funciones, y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad, o sus derechos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con el artículo 23 de C.S.T., modificado por el artículo 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del C.S.T. Sin perjuicio de lo anotado anteriormente toda variación en la remuneración del TRABAJADOR y demás modificaciones que acuerden las partes se harán por escrito. **PARÁGRAFO PRIMERO:** En los términos del Art. 26 de la Ley 789 del 2002, modificada por el Art. 179 del C.S.T., subrogado por el Art. 29 de la ley 50 de 1990 y el Art. 51 de la ley 789 del 2002, se acuerda establecer un día de la semana (Lunes a viernes) como día de descanso obligatorio institucional a cambio del domingo, sin que esta determinación sea definitiva sino que puede ser temporal en razón a las mismas necesidades del servicio en el tiempo, por lo que el TRABAJADOR delega en el EMPLEADOR la facultad de establecer en forma sucesiva o alternativa, la fijación del mencionado día semanal como día de descanso obligatorio institucional, avisándole el cambio con un día de anticipación de acuerdo con la programación asignada. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Con base en las mismas razones de las necesidades que presente el servicio por el cual fue contratado EL EMPLEADOR, con base en el artículo 51 de la ley 789 de 2002, las partes acuerdan que el TRABAJADOR delega en el EMPLEADOR la aplicación de jornadas

flexibles pudiendo establecer esta jornada en forma sucesiva o alternativa y pudiendo cambiar el día de descanso dominical.

CLAUSULA VIGESIMA NOVENA. - ENTREGA DE DOTACIÓN Y DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD

INDUSTRIAL: Con la firma del presente contrato y en la misma fecha el EMPLEADOR entrega al TRABAJADOR el carné junto con los elementos de dotación que se encuentran detallados en el formato previsto, para los casos a que por razón de su salario tenga derecho. Los elementos de seguridad industrial y salud ocupacional se entregarán al trabajador de conformidad con el puesto al cual va a ser asignado y que aparecerán en los respectivos registros y como responsable de dichos elementos, el trabajador se obliga y compromete a dar el uso adecuado de los mismos, conservándolos en buen estado, y usarlos todos los días que labore para el EMPLEADOR. Constituye falta grave por parte del TRABAJADOR, el no uso de alguno de estos elementos entregados. Todos los anteriores elementos constituyen herramientas de trabajo, por lo que el TRABAJADOR se compromete a su cuidado y evitar su pérdida, evento en el cual su ocurrencia constituye falta grave. A la finalización del contrato el TRABAJADOR se compromete a devolver los elementos citados. Constituye falta grave por parte del trabajador, la pérdida o destrucción de los elementos de dotación y seguridad industrial que en la fecha se le entreguen. En el evento de pérdida o destrucción de los elementos que se le entreguen, el trabajador autoriza al empleador para que se le descuente de su salario quincenal, mensual y/o liquidación el valor hasta la reposición de los elementos entregados.

CLAUSULA TRIGESIMA. - DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: Para todos los efectos legales y en especial los contractuales, se tendrán por tales las enunciadas al inicio de este contrato, y por tal razón El TRABAJADOR se compromete a informar por escrito al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección, mientras no se informe ningún cambio, la dirección válida para todos los efectos será la registrada en este contrato.

DECIMA TRIGESIMA PRIMERA: BUENA FE. - 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.

CLÁUSULA TRIGESIMA SEGUNDA. - LEY LABORAL: 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 1 es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

CLÁUSULA TRIGESIMA TERCERA. - EFECTO: 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. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato deberán realizarse por escrito y debe ser suscrito por las Partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMO CUARTA. - PERFECCIONAMIENTO: El presente documento se entiende perfeccionado con la firma de las Partes. Para constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares con el mismo valor probatorio, uno para cada parte interviniente el día 25 del mes junio del año 2024

EMPLEADOR



LINDA ESMERALDA PERDOMO S.
C.C. 40.399.608 de Villavicencio
Gerente

TRABAJADOR



MERCIS QUIÑONES GUTIERREZ
c.c. 59.669.098 de TUMACO



RESTAURACIÓN S.A.S.