|  |  |
| --- | --- |
| Nombre del Empleador: | Domicilio del Empleador: |
| Nombre del Trabajador: | Domicilio del Trabajador: |
| Documento identidad del Trabajador: | Lugar y fecha de nacimiento:  |
| Oficio o actividad a desarrollar el Trabajador: | Salario mensual:Pagadero en:  |
| Fecha de iniciación de labores y terminación: | Lugar donde va desempeñar las 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, regido por las siguientes cláusulas: **PRIMERA**: El Empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: A) 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, b) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de éste contrato. **Parágrafo primero**: Por el objeto mismo del presente contrato El Empleador determinará las funciones que deba desempeñar el trabajador en relación con su cargo, el cual se encuentra descrito en la parte superior, sin perjuicio de que cada vez que existan razones válidas por las necesidades del servicio, El Empleador pueda fijar funciones nuevas, anexas o complementarias, indicando los sitios de trabajo donde deba ejecutarlas, ordenando traslados o comisiones si es del caso, por lo cual el trabajador acepta que El Empleador determine el lugar donde deban prestarse y/o el tiempo del servicio. **SEGUNDA**: El Empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios, el salario indicado y pagadero en las oportunidades señaladas arriba. Las bonificaciones, primas extralegales, auxilios, pólizas de seguro, auxilio de transporte intermunicipal, premios, la vivienda o auxilio para vivienda, gastos por transporte, gastos de representación, la alimentación o el auxilio de alimentación, las primas extralegales o auxilios de productividad y demás conceptos diferentes al salario estipulado, que en forma habitual u ocasional, y que por mera liberalidad de la Empresa se reconozcan al trabajador, no constituyen salario ni en dinero ni en especie, ni tienen carácter de factor salarial de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 50 del 90, por lo tanto no serán tenidos en cuenta para liquidar prestaciones sociales, indemnizaciones, aportes a la Seguridad Social o aportes parafiscales de conformidad con el artículo 17 de ley 344 de 1996. Todos los beneficios extralegales otorgados por el Empleador, teniendo en consideración su naturaleza extralegal y por mera libertad, podrán ser modificados suspendidos o cancelados unilateralmente por el Empleador en cualquier momento y sin que por ello pueda considerarse como una desmejora de las condiciones laborales o la pérdida de un derecho adquirido.El salario devengado está compuesto por una suma fija, más el auxilio de transporte que por Ley se deba cancelar. Las sumas que exceden corresponden al pago de horas extras diurnas, horas extras nocturnas, dominicales, festivos y recargo nocturno en caso de que se lleguen a causar. **Parágrafo primero:** En relación con el monto del salario convenido, las partes acuerdan y aceptan que para efectos legales, se entenderá incluido al presente contrato de trabajo el último anexo que modifique el salario del trabajador y que se haya firmado en el tiempo, y que la firma de un nuevo anexo reemplaza al anterior con respecto a lo que se cambie o le sea contrario. **Parágrafo segundo:** Las partes acuerdan que los anexos que se firmen, con posterioridad al inicial, sólo tiene efectos hacia el futuro y no son en ningún momento retroactivos. **Parágrafo tercero.** No constituyen salario ni en dinero ni en especie, ni tienen carácter de factor salarial de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 50 del 90, por lo tanto no serán tenidos en cuenta para liquidar prestaciones sociales los siguientes auxilios de: transporte por $\_\_\_\_\_, auxilio de alimentación por $\_\_\_\_\_\_\_\_, los cuales serán pagaderos mes vencido. **TERCERA**: El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajuste 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 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 del CST. **CUARTA**: Según la Ley 789 de 2002, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste caso el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 A.M. a 10 P.M. **QUINTA**: Son obligaciones especiales del trabajador, las que a continuación se enumeran: a) A estar durante las horas de trabajo debidamente uniformado, con la dotación asignada por la Empresa; b) A observar en el cumplimiento de sus obligaciones todo el cuidado y diligencia necesarios para que su labor sea eficaz, cumpliendo cabalmente con la ejecución de los trabajos encomendados; c) A realizar personalmente las labores que le correspondan en cumplimiento de las instrucciones y órdenes que le impartan sus superiores sin costo adicional para la Empresa, por el tiempo invertido en trabajos realizados de manera defectuosa o incompleta y que por tal motivo sean necesarios hacer nuevamente; d) A conservar y restituir en buen estado salvo el deterioro normal causado por el uso los muebles, máquinas, equipos, vehículos, enseres y en general los elementos que la Empresa le facilite para el cumplimiento de sus labores diarias o de los que se tenga que valerse eventualmente; e) Comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio o residencia. **Parágrafo primero: Confidencialidad**: EL TRABAJADOR se compromete a guardar absoluta reserva sobre toda la información, políticas, procedimientos, funcionamiento y/o operaciones, que le sea dado a conocer por EL EMPLEADOR, dentro de sus propias funciones inherentes al cargo que se encuentra desempeñado y/o por sus compañeros de trabajo, con relación al objeto comercial y/o razón social del EMPLEADOR. **SEXTA**: Haciendo uso del artículo 26 de la Ley 789 de 2002, el trabajo habitual en los días domingos se remunera con el 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas más el descanso compensatorio a que tiene derecho por haber laborado el domingo, el trabajo en los días domingos de manera ocasional se pacta de común acuerdo remunerar con el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, igualmente se pacta que según las necesidades de la Empresa se cambiará el día de descanso obligatorio por el día Sábado, sin que se genere recargo salarial,cabe anotar que lo anterior si hubiese lugar al pago de estos días domingos. **SEPTIMA**: Son justas causas para poner término a éste contrato de trabajo, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351/65, y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La falta de asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, por dos (2) veces dentro de un mismo mes del calendario; c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros; d) La revelación de secretos y datos reservados de la Empresa; e) Las desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo; f) El hecho de que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores; h) La falta de asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador; i) Enmendar, borrar o adulterar la tarjeta de control de horarios o cualquier documento propio de la Empresa; j) Consumir o sacar del sitio de trabajo cualquier implemento, información, mercancía u objeto de propiedad de la Empresa sin el debido consentimiento por escrito del superior inmediato; k) Presentar descuadres por faltante o sobrante en los casos de que el trabajador desempeñe labores en las cuales deba responder por el manejo de dinero, inventarios de mercancía, implementos, equipos, herramientas o insumos; l) Permitir bien sea por descuido, negligencia, falta de cuidado o de prevención que sustraigan de las instalaciones de la empresa cualquier tipo de mercancía, implementos o insumos, sin ser cancelados como es debido o sin la autorización debida; m) Valerse de Good Will del Empleador o de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales; n) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas, tareas no efectuadas; ñ) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación de la Empresa; o) Irrespetar por parte del trabajador y en el ejercicio de sus funciones o por fuera de su trabajo, a cualquiera de sus superiores, compañeros de trabajo, subalternos, clientes, visitantes o personas que de una u otra forma estén relacionados con la Empresa; p) Cualquier falta de honorabilidad cometida durante o por fuera del ejercicio de sus funciones; q) Ocultar o encubrir cualquier acto o hecho que directa o indirectamente cause o pueda causar perjuicio o daños de cualquier naturaleza a la Empresa; r) Cualquier falta contra la moral y/o las buenas costumbres, que se realice dentro de las instalaciones de la empresa y dentro o fuera de la jornada de trabajo. **OCTAVA**: El período de prueba será igual a dos (2) meses. Durante este periodo tanto la Empresa como el Trabajador podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral, de conformidad con el Artículo 80 del C.S.T., modificado por el Artículo 3º. Del Decreto 617/54. Se toma como fecha de iniciación del presente Contrato la fecha estipulada en la parte superior del mismo; vencido el periodo de prueba la duración del contrato será indefinido, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. **NOVENA**: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejorar sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para el trabajador. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten también las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. **DECIMA**: El trabajador autoriza expresamente a la Empresa para que deduzca de las prestaciones sociales, salarios, bonificaciones, comisiones o cualquier saldo que a su favor pudiera existir en el momento de su retiro. Las sumas de dinero adeudadas por concepto de préstamos otorgados o deudas por mercancías retiradas o elementos de trabajo extraviados o deteriorados puestos bajo su responsabilidad y cuidado. **DÉCIMA PRIMERA**: Las partes acuerdan que a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador otorga un plazo de ocho (8) días hábiles a la empresa para el pago de su liquidación definitiva, para efectos de los trámites de liquidación y elaboración de cheque. **DECIMA SEGUNDA**: Las invenciones, descubrimientos o mejoras en los procedimientos, así como todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades realizadas por el Trabajador mientras esté al servicio del Empleador, pertenecen exclusivamente a éste; en consecuencia, el Empleador tendrá derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetándose el derecho del Trabajador a ser mencionado como inventor en la patente, si así lo desea, y debiendo facilitar el cumplimiento oportuno de las formalidades, firmando o extendiendo los poderes y documentos necesarios para tal fin, según y cuando lo solicite el Empleador, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna. **DECIMA TERCERA**: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo a la Ley y la Jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objetivo, definido en su artículo 1º y el Código de Comercio artículo 203 y siguientes, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DECIMA CUARTA**: El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, las modificaciones que se acuerden posteriormente a la realización del presente contrato se anotarán a continuación de su texto, o en un otro sí, el cual hará parte integral de este contrato. **DECIMA QUINTA**: Para constancia de lo anterior se firma en dos (2) ejemplares del mismo tenor y valor en la ciudad de Santiago de Cali, a los \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_\_ del año 2.012.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**EL EMPLEADOR EL TRABAJADOR**