CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO ENTRE FULANITO DE TAL Y AUTO LAVADO 22

|  |  |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL EMPLEADOR:  AUTO LAVADO LA 22  IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR:  **65813283-3** | DOMICILIO DEL EMPLEADOR:  **CARRERA 22 No. 15 – 75**  IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR:  **80.207.907 de Bogotá D.C.** |
| NOMBRE DEL TRABAJADOR:  **FULANITO DE TAL** | DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR:  **CALLE 26 No. 12 A – 16 B LA UNIDAD** |
| LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD  **14 DE FEBRERO DE 1980** | CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:  **ADMINISTRADOR** |
| SALARIO:  **$616.000** | VALOR EN LETRAS:  **SEISCIENTOS DIECISÉIS MIL PESOS** |
| autolavado la 22-02.jpg  PERÍODOS DE PAGO:  **MENSUAL** | FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES:  **16 DE ENERO DE 2014** |
| LUGAR DONDE SE DESEMPEÑARAN LAS LABORES:  **YOPAL (CASANARE)** | CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR:  **YOPAL (CASANARE)** |

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

**Primera.** El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y este se obliga: a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes, y 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 este contrato.

**Segunda.** Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa, así como las disposiciones de las políticas que adopte el empleador.

**Tercera.** En relación con la actividad propia del TRABAJADOR, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo TRABAJADOR así: a). Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. b). Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. c) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. d) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. e) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. f) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa a las cuales hubiere sido citado. g) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. h) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. i) Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

**Cuarta.** El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. 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 Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **Parágrafo.** Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el TRABAJADOR o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario.

**Quinta.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el 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 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 señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem.

**Séptima.** Los primeros dos meses de este contrato se consideran como periodo de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo.

**Octava.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en, reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integrante del presente contrato. **Parágrafo 1.** En el presente contrato conforme al artículo7º del decreto 2351 de 1965, constituyen faltas graves además de las ya mencionadas las siguientes. a) El incumplimiento por parte del trabajador de las metas de producción, establecidas por el empleador, contenidas el documento estándares de productividad. b) La falta total del trabajador a sus labores durante un día sin excusa suficiente. c) El retardo del trabajador a su puesto de trabajo sin excusa suficiente la segunda vez. d) Presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, drogas o sustancias psicoactivas. e) Presentarse con armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores. e) Manipular herramientas de trabajo, o elementos y bienes de trabajo u objetos del mismo, que no haya autorizado el empleador. f) Presentarse al trabajo sin la respectiva dotación y/o los elementos de protección necesarios para desarrollar en debida forma las labores asignadas. f) Tomar elementos o bienes que no sean de su propiedad, y apoderarse de ellos. g) Faltar al respeto en las relaciones con sus compañeros de trabajo, o con sus superiores, incluso por fuera de la jornada laboral. i) El que los trabajadores sostengan relaciones de tipo sentimental entre ellos. j) Obrar con deslealtad frente al empleador impulsando, patrocinando, incitando y promoviendo en los demás trabajadores, cualquier acto que afecte la armonía y buen nombre del establecimiento. k) Dejar de registrar el ingreso de los automotores, para obtener provecho de manera personal, por si mismo, o con el concurso o participación de otros trabajadores. l) Cuando se registren en la planilla o factura, valores diferentes y además que no correspondan con el servicio prestado. m) Dejar de registrar en la planilla el número de la orden de trabajo. n) Dejar de registrar en la planilla, cualquier servicio que se preste en el establecimiento. **Parágrafo 2.** Si el TRABAJADOR está incurso en una de las causales ya señaladas, el empleador obtiene la autorización legal, para desligarse del nexo laboral sin contar con el consentimiento de la otra y sin que ello implique transgredir las obligaciones implícitas en el vínculo.

**Novena.** Las invenciones o descubrimientos realizados por el TRABAJADOR contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al TRABAJADOR, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el TRABAJADOR, tendrá derecho a una compensación que se fijará dé acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR u otros factores similares.

**Décima.** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

**Undécima.** 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.

**Duodécima.** El TRABAJADOR, para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789 de 2002, norma que modificó el artículo 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

**Decima tercera.** El presente contrato remplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formaran parte integrante de este contrato.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe el TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD: Yopal FECHA: 16 de Enero de 2014

EL EMPLEADOR EL TRABAJADOR



**GLORIA ELENA FRANCO YEPES FULANITO DE TAL**   
C.C. No de 13.644.484 C.C. No de 80.207.907 de Bogotá D.C.

Nit. 65813283-3