

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FUO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-224**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA**



<b>NOMBRES</b>	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL	<b>NOMBRES</b>	GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA
<b>CEDULA</b>	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER	<b>CEDULA</b>	1148143797 EXP. RIOHACHA, LA GUAJIRA
<b>DIRECCIÓN</b>	CALLE 15 No 7 -93	<b>DIRECCION</b>	Calle 24 Cr 7 # 170
<b>TELEFONO</b>	3183125400	<b>TELEFONO</b>	3104554228
<b>MUNICIPIO</b>	RIOHACHA, LA GUAJIRA	<b>MUNICIPIO</b>	RIOHACHA, LA GUAJIRA
<b>CORREO</b>	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM	<b>CORREO</b>	epiayugislaine@gmail.com
<b>LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD</b> RIOHACHA, LA GUAJIRA, 22 -02-1997, COLOMBIANO		<b>CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR</b> CORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
<b>SUELDO BASICO</b> \$1,300,000	<b>AUX TRANSPORTE</b> \$162,000	<b>VALOR MENSUAL DEL CONTRATO</b> UN MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$1,982,000)	
<b>TIPO DE SALARIO</b> ORDINARIO	<b>PERIODO DE PAGO</b> MENSUAL	<b>DIRECCION ASIGNADA</b> DIRECCION DE CALIDAD EN SALUD	
<b>LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES</b> SEDE RIOHACHA		<b>LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO</b> SEDE RIOHACHA	
<b>FECHA DE INICIO DE LABORES</b> 7/1/2024		<b>FECHA DE TERMINACION DE LABORES</b> 12/31/2024	<b>TERMINO INICIAL DEL CONTRATO</b> 180

Entre los suscritos a saber, por una parte, **CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL** mayor de edad identificado como aparece al pie de su correspondiente firma, quien en su condición de representante legal mediante Acta de Nombramiento No. 10 del 30 de octubre de 2018 del Consejo Directivo de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, entidad de carácter especial con patrimonio propio y autonomía administrativa reconocida mediante la Resolución 0904 del 2014 emanada por la secretaria de salud departamental de la Guajira y habilitada por la misma para prestar servicios de salud, actuando en el presente contrato como EL EMPLEADOR, y por la otra parte el señor(a) **GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA** mayor de edad identificado como aparece al pie de mi firma, quien actúa en la presente en su propio nombre para efecto de este contrato se denominara EL TRABAJO, ambos han decidido celebrar el presente contrato y para lo cual se establecieron los siguientes acuerdos, previo las siguientes consideraciones generales:

<b>CONSIDERACIONES</b>	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADO R, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previo las siguientes consideraciones generales: a) Que la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, es una institución prestadora de servicios de salud de baja y mediana complejidad, de naturaleza pública especial con patrimonio propio y autonomía administrativa, la cual posee existencia jurídica y representación legal, b) Que el representante legal de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, cuenta con plenas facultades estatutarias que la legitiman para suscribir el presente contrato. c) Que, para el desarrollo de su objeto misional, el ente contratante, cuenta con sus actos administrativos, que como ya se dijo, dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y habilitación respectivamente, otorgados por autoridad competente. d) Que, para su normal operación, la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, requiere contar con el recurso humano idóneo calificado y suficiente, que le garantice prestar sus servicios de salud, en condiciones de eficiencia, oportunidad y calidad, a toda la población que demande sus servicios. e) Que el empleado declara que los documentos que soportan su formación académica, es decir, los que componen sus currículos vitae, son auténticos y que por tanto provienen de instituciones de educación formal, por lo que bajo la gravedad del juramento que se entiende expresado con la firma de este contrato, se declara la veracidad y autenticidad de los mismos, y que pueden ser corroborados cuando la entidad contratante lo considere pertinente.
<b>PRIMERA: OBLIGACIONES</b>	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR ; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato; c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos , documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. C) c) sus labores específicas se encuentran estipuladas en el mencionado Manual de Funciones, el cual forma parte integral de este contrato.
<b>SEGUNDA: REMUNERACIÓN.</b>	EL EMPLEADOR pagara a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado en el encabezado del presente documento, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba, según Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 1474 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2024. <b>PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO.</b> Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II Y III del Título VII del C.S.T. De igual manera se aclara y se conviene que en que los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T.. <b>PARAGRAFO SEGUNDO:</b> Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte, vestuario, auxilios en dinero o en especie o bonificaciones ocasionales, se consideraran tales beneficios o reconocimientos como no salariales, y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-224  
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA-A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA**



	<p>parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96. <b>PARAGRAFO TERCERO:</b> 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, correspondientes a pérdidas económicas generadas con ocasión del ejercicio y desarrollo de sus funciones; y/o por cualquier otro concepto que se derive de la acción u omisión del trabajador (a), el EMPLEADOR queda autorizado desde el inicio del contrato de trabajo a efectuar las deducciones a que hubiese lugar del salario y prestaciones sociales en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del contrato de trabajo. Entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa para los descuentos, aplicable para cada caso.</p>
<p><b>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</b></p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está en la caratula del contrato.</p>
<p><b>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</b></p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o en hora extras, y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.</p>
<p><b>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</b></p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el ART. 164 del C. S. T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90 teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el ART. 167 ítem.</p>
<p><b>SEXTO: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</b></p>	<p>En el marco de la Ley 1266 de 2008, Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, es obligación del TRABAJADOR acatar y respetar la normatividad relacionada con la administración y protección de datos y dar aplicación a los principios que se mencionan a continuación: a) Principio de veracidad o calidad de los registros o datos: La información contenida en los bancos de datos debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el registro y divulgación de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error. b) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere la presente ley es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen. c) Principio de finalidad: La administración de datos personales debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la ley. La finalidad debe informarse al titular de la información previa o concomitantemente con el otorgamiento de la autorización, cuando ella sea necesaria o en general siempre que el titular solicite información al respecto. d) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento. e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan. f) Principio de circulación restringida: La administración de datos personales se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos, de las disposiciones de la presente ley y de los principios de la administración de datos personales especialmente de los principios de temporalidad de la información y la finalidad del banco de datos. Los datos personales, salvo la información pública, no podrán ser accesibles por Internet o por otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los titulares o los usuarios autorizados conforme a la presente ley. g) Principio de temporalidad de la información: La información del titular no podrá ser suministrada a usuarios o terceros cuando deje de servir para la finalidad del banco de datos. h) Principio de interpretación integral de derechos constitucionales: La presente ley se interpretará en el sentido de que se amparen adecuadamente los derechos constitucionales, como son el hábeas data, el derecho al buen nombre, el derecho a la honra, el derecho a la intimidad y el derecho a la información. Los derechos de los titulares se interpretarán en armonía y en un plano de equilibrio con el derecho a la información previsto en el Artículo 20 de la Constitución y con los demás derechos constitucionales aplicables. i) Principio de seguridad: La información que conforma los registros individuales constitutivos de los bancos de datos a que se refiere la ley, así como la resultante de las consultas que de ella hagan sus usuarios, se deberá manejar con las medidas técnicas que sean necesarias para garantizar la seguridad de los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado. j) Principio de confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma. De acuerdo a lo anterior, con la suscripción del presente contrato el TRABAJADOR manifiesta que es consciente que el incumplimiento a las normas administración y protección de datos, constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>



**SEPTIMA:  
TERMINACIÓN  
UNILATERAL.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el ART. 62 del C. S. T., modificado por el ART. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL 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 colectivos, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califícan en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. Las siguientes, que de común acuerdo se califican como graves, cuyo acaecimiento dará lugar a la terminación por parte de EL EMPLEADOR del contrato de trabajo con justa causa, sin que haya lugar a indemnización alguna en favor de EL TRABAJADOR: 1) Por violación a cualquiera de las estipulaciones del presente contrato 2) La inasistencia injustificada por una sola vez de EL TRABAJADOR al cumplimiento de sus labores o el abandono de las mismas sin autorización superior o sin justa causa comprobada a juicio de la empresa. 3) Por dormirse en horas y sitio de trabajo. 4) Por incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR. 5) Por encontrar en poder del TRABAJADOR o en lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenecen. 6) Por ordenar, incitar, realizar o participar en cualquier cese ilegal en el trabajo. 7) Por la ejecución a favor de personas diferentes a la empresa de cualquier labor dentro del lugar y en horas de trabajo o ejecutar fuera de dichas labores, otras que afecten su capacidad de trabajo. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta USUARIO o sus representantes para la ejecución de las labores ejecutadas al servicio de este. 9) La ocurrencia de cualquier acto de violencia, Indisciplina, Injuria, malos tratamientos o irrespeto injustificado por parte de EL TRABAJADOR hacia sus superiores, funcionarios de la compañía o a terceros, dentro de las instalaciones del EMPLEADOR o fuera de ellas, pero en este último caso en cumplimiento de sus funciones 10) Negociar, intercambiar, o sacar provecho de la información de la EMPRESA, para beneficio personal o de terceros, o bienes materiales de propiedad del EMPLEADOR,. 11) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR. 12) Valerse del nombre del EMPLEADOR o de las labores encomendadas por este, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales. 13) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas no efectuadas. Así como entregar información que no esté acorde con la realidad, incorrecta, inexacta ó inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La violación a las especiales obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente contrato. 16) El no aceptar las asignaciones de trabajo. 17) Incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR. 18) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 19) No utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por la EMPLEADOR que ponga en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 20) Por la revelación de secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del empleador, aún por primera vez. 21) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 22) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 23) La alteración, modificación, ocultamiento o simulación de los informes de trabajo reportados por sus representantes. Así como la entrega de información incorrecta, inexacta sobre la realización del trabajo. 24) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa. 25) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el Representante Legal de la Empresa en virtud de la subordinación delegada que puede ejercer la Empresa de conformidad con lo establecido en la Sentencia de abril 24 de 1997, expediente 9435, de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, o a la Empresa de Servicios Temporales o sus representantes para la ejecución de las labores ejecutadas al servicio de este. 26) Por dejar de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 27) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 28) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 29) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 30) Por la no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio de la empresa. 31) Por la pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento del TRABAJADOR con algunas de las personas que laboran en la misma Empresa y que a juicio de los directivos del mismo, pueda lesionar la marcha armónica de las labores. 32) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 33) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 34) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la EMPLEADORA. 35) No utilizar los elementos de protección personal EPP. 36) Las partes califican como falta grave a las obligaciones y deberes del TRABAJADOR, la modificación o uso indebido de la información contenida en el comprobante de pago o en certificaciones laborales. 37) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 38) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 39) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses de EL EMPLEADOR. 40) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 41) La realización de actos que en cualquier forma entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades patronales o en perjuicios de terceros. 42) La aceptación o solicitud de dádivas o créditos por parte de EL TRABAJADOR a clientes de la



empresa o a terceros, a cambio de tratamiento o servicios especiales. 43) O la ocurrencia de faltantes o descuadres en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder de EL TRABAJADOR, siempre que no se dé una causa justificada a juicio de EL EMPLEADOR. 44) La entrega de documentos sin el lleno de las formalidades legales o establecidas por EL EMPLEADOR y el no aviso oportuno de estos hechos al inmediato superior. 45) El uso indebido por acción, omisión, error, negligencia o descuido de la firma autorizada, que incida negativamente contra los intereses o los ponga en peligro. 46) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 47) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad financiera o similar. 48) O callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 49) El incumplimiento de metas de ventas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR o la EMPRESA U. 50) Asimismo el incurrir en las faltas que se califiquen como graves en manuales, instructivos, memorandos, reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares normativas y demás documentos relacionados. 51) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas por una sola vez. 52) Expresamente se califican como faltas graves en este acto, la violación a las obligaciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato, el reglamento interno de trabajo, circulares normativas, políticas, anexos, términos de referencia, memorandos, los cuales que hace parte integral de este contrato. 53) Se consideran faltas graves las establecidas por parte del EMPLEADOR en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, 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. 54) Que el TRABAJADOR suministre información o documentación equivocada, imprecisa o no cierta sobre su estado de salud, formación académica, experiencia laboral, referencias, datos personales y demás en el proceso de selección, contratación, en el desarrollo de sus labores y durante la vigencia del presente contrato laboral. 55) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 56) El incumplimiento al horario de trabajo, teniendo claridad el TRABAJADOR que el retardo injustificado es falta grave. En consecuencia, la ocurrencia de cualquiera de estos hechos referidos, faculta al EMPLEADOR para dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa. 57) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 58) Alterar documentos que le haya suministrado EL EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 59) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones e incurrir en las prohibiciones especiales establecidas por el Artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. 60) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposo, o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 61) El presentarse o estar dentro de la Empresa portando armas, salvo el caso de aquellos trabajadores que por razón de sus labores están facultados para ello. 62) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, así como las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, salud ocupacional del EMPLEADOR de conformidad con lo regulado Artículo 91 Literal B del Decreto 1295 DE 1994, adoptados en forma general o específica. 63) Realizar rifas, colectas, cadenas, concursos, prestamos en las instalaciones del EMPLEADOR dentro o fuera de su jornada laboral a sus compañeros de trabajo, superiores, y demás. 64) Asimismo el incurrir en las faltas que se califiquen como graves en manuales, instructivos, reglamentos, memorandos, circulares y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares normativas y demás documentos relacionados. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Adicionalmente deberá devolver los bienes, valores, productos y documentos de propiedad de la empresa que le hayan sido confiados, lo mismo que el carné que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) y el correspondiente a cualquiera de los elementos que no devuelva al momento de su retiro. PARÁGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que una vez finalizado el contrato de trabajo por cualquier causa, pueda éste último tomarse un lapso de tiempo para validar la información dada por EL TRABAJADOR relacionada con lo referido en el Parágrafo Primero de esta cláusula, sin que pueda entenderse que dicho lapso de tiempo constituye como un acto de mala fe a efectos del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que EL EMPLEADOR podrá disponer de un lapso de tiempo prudencial y razonable, para proceder a la consignación y pago de los salarios, prestaciones sociales y en general de la liquidación y cualquier pago a que tenga derecho el TRABAJADOR, sin perjuicio de lo establecido en el Parágrafo Segundo de la Cláusula Décima Quinta del presente contrato. PARAGRAFO TERCERO. EL TRABAJADOR se obliga a presentarse en las instalaciones de la Empresa y/o lugar habitual de trabajo; se acuerda entre las partes que al omitir esta obligación se aplicaran las sanciones prescritas en el Reglamento Interno de Trabajo y/o el C.S.T. PARAGRAFO CUARTO. TERMINACION INTEMPESTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR: Para todos los efectos legales en los términos del Art.6° de la Ley 50 de 1990 se considerará terminación intempestiva del contrato de trabajo por parte del TRABAJADOR, la falta de este al trabajo por dos o más días laborales sin permiso o sin justa causa comprobada a juicio de la empresa, caso en el cual EL EMPLEADOR solamente se limitará a aceptar dicha terminación y proceder al pago de las prestaciones sociales correspondientes. PARAGRAFO QUINTO: De igual manera el contrato de trabajo termina por mandato legal en los términos del Art. 5° Literal l) de la Ley 50 de 1990, cuando el TRABAJADOR no regrese a su labor al desaparecer la causa de suspensión del contrato. PARAGRAFO SEXTO: De igual manera el contrato de trabajo termina por mandato legal en los términos del Art. 5° Literal l) de la Ley 50 de 1990, cuando el TRABAJADOR no regrese a su labor al desaparecer la causa de suspensión del contrato.



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-224**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA**

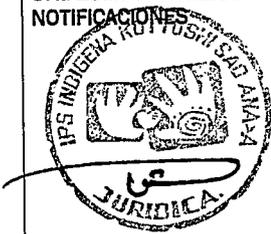


<p><b>OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL.</b></p>	<p>Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por el TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán a EL EMPLEADOR, por lo cual EL TRABAJADOR se obliga a informar a EL EMPLEADOR de forma inmediata 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 la propiedad intelectual a EL EMPLEADOR cuando así se lo solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se causará ninguna compensación adicional.</p>
<p><b>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</b></p>	<p>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 el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo u oficio y/o funciones, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el ART. 23 del C. S. T. modificado por el ART. 1 de la ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABAJADOR serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T. DECIMA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del ART. 29 de la ley 789/02, norma que modificó el ART. 65 del C. S. T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniendo en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. UNDÉCIMA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza 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 formarán parte integral de este contrato.</p>
<p><b>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</b></p>	<p>Las partes acuerdan expresamente que no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al trabajador en dinero o en especie por concepto de beneficios o auxilios ocasionales o habituales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR. En común acuerdo entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan Asignación No Salarial por Productividad de QUINIENTOS VEINTE MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$520,000) y de Asignación No Salarial por servicio Extramural de CERO PESOS MONEDA LEGAL (\$000). Al no ser estos pagos constitutivos de derechos adquiridos, salario, factor salarial, no hará parte de la base para liquidar prestaciones sociales y demás derechos laborales, aportes parafiscales y a la seguridad social en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 17 de la Ley 344 de 1998 EL EMPLEADOR queda facultado para revisar en cualquier momento todo beneficio extralegal que por mera liberalidad reconozca, de tal manera que puede modificar su alcance, monto e incluso determinar su suspensión temporal o definitiva. Se aclara que, si el valor del auxilio o beneficio sufre alguna variación durante el período de su vigencia, no implica que el origen y naturaleza del mismo, es decir, pago extralegal y no constitutivo de salario tenga modificaciones.</p>
<p><b>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</b></p>	<p>EL EMPLEADO se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa del Representante Legal, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica y tan sólo podrá ser utilizada para dar cumplimiento a sus funciones. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, durante su permanencia en el cargo o después de su retiro; so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información y esta será una causa justificada para suspensión parcial y definitiva del contrato.</p>
<p><b>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</b></p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconocer el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenio con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A tiene como techo presupuestal los ingresos de las contrataciones y convenios con las EPS bajo la modalidad pago por capitación sujeto a liquidación mensual de afiliados realizada por MINSALUD Y/o ADRES o quien haga sus veces. Por lo tanto, en el evento en que haya terminación o variación de los contratos de las EPS de cuya existencia se deriva la labor encomendada, se configurará el mutuo consentimiento para terminación del contrato de trabajo. No será necesaria la firma de ningún documento adicional para el reconocimiento del mutuo consentimiento anticipado que se pacta en este escrito y bastará la notificación que en tal sentido se produzca.</p>
<p><b>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</b></p> 	<p>EL TRABAJADOR, de manera libre y voluntaria de conformidad con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, con la suscripción del presente contrato AUTORIZA al EMPLEADOR para que administre su información personal como nombres y apellidos, salario, prestaciones sociales y vacaciones, beneficios extralegales, clase de contrato, cargo, jornada laboral, tiempo de servicio, funciones, estado civil, embargos y descuentos y deducciones sobre el salario, entre otros que deba conocer en desarrollo del contrato de trabajo que lo vincula con la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal <a href="http://www.ipsikottushi.com">www.ipsikottushi.com</a>. Así mismo, autoriza que su información laboral sea suministrada a las autoridades judiciales y administrativas competentes, entidades del Sistema de Seguridad Social Integral (Fondos de Pensiones, EPS, ARL, Fondos de Cesantía, ICBF, Caja de Compensación Familiar, SENA), operadores de planilla asistida y, en general, a cualquier otra persona que EL TRABAJADOR autorice de manera expresa.</p>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-224**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA**



<p><b>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</b></p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a destinar el vestido y el calzado de labor suministrado a la realización de las labores contratadas por EL EMPLEADOR, quedando totalmente prohibido el uso de logos, marcas, o cualquier insignia representativa de la Empresa para otros fines diferentes a los contratados; si no lo hiciera así EL EMPLEADOR quedará eximido de realizar el suministro de la dotación de vestido y calzado de labor del periodo siguiente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 233 del C.S.T. sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que interpongan.                  PARAGRAFO: DEVOLUCIÓN DOTACION: De manera voluntaria expresamente las partes acuerdan que, a la finalización del vínculo laboral, EL TRABAJADOR se compromete a devolver la dotación que le hubiere sido entregada, en buenas condiciones salvo el deterioro normal generado por el uso. En caso de no realizarse dicha devolución por parte de EL TRABAJADOR, este autoriza que el valor equivalente sea descontado de su liquidación.</p>
<p><b>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</b></p>	<p>Cuando se trate de acreditar incapacidades para la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, sólo será admitida como prueba la certificación expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado el TRABAJADOR o por médicos debidamente vinculados a la EPS o ARL, documento que el TRABAJADOR se compromete a entregar en el área de Seguridad Social a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p><b>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</b></p>	<p>Las partes expresamente disponen que cualquier información que requiera notificar EL EMPLEADOR al TRABAJADOR se podrá enviar al correo que el TRABAJADOR EN MISIÓN suministre al momento de la contratación o que posteriormente le sea asignado por la compañía, el cual acepta que la recepción de la misma por este medio constituye plena prueba de notificación.</p>
<p><b>DECIMA SEPTIMA: CLÁUSULA DE TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA.</b></p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. Bajo ninguna circunstancia se permite que los empleados instalen software aplicativo personal en equipos de la empresa. 3. Se prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en él, propiedad de la empresa para crear, bajar de Internet o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. 4. El TRABAJADOR debe manejar con el debido cuidado los equipos, por lo tanto, está prohibido comer o beber en los sitios de trabajo y tener productos similares cerca de ellos. 5. El TRABAJADOR no está facultado para enviar correos electrónicos en forma indiscriminada a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin autorización de la Gerencia General. 6. El TRABAJADOR es responsable de daños del equipo por usos inapropiado. Por lo tanto, se deben tomar las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo asignado sin autorización ya que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos.</p>
<p><b>DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.</b></p>	<p>EL TRABAJADOR autoriza expresamente a la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, para deducir de sus salarios y prestaciones sociales, las sumas que salga a deber por concepto de deudas, pérdidas de elementos de trabajo, daños y perjuicios causados originadas por su acción u omisión, directa o indirectamente de la labor que este desempeñando y/o por error cometido por IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, al cancelarle salarios, y/o dinero a que no tenga derecho alguno.</p>
<p><b>DECIMA NOVENA : EFECTOS.</b></p>	<p>El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones (otro si y demás) que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto y se entenderá que harán parte integral del presente contrato de trabajo.</p>
<p><b>UNDECIMA : PERIODO DE PRUEBA.</b></p>	<p>La quinta parte de la duración estimada del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo y sin previo aviso, sin que se cause el pago de indemnización alguna.</p>
<p><b>UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN</b></p>	<p>Mediante la firma de este contrato el EMPLEADO autoriza al EMPLEADOR, el uso y tratamiento de sus derechos de imagen para incluirlos sobre fotografías y producciones audiovisuales (videos); así como de los Derechos de Autor; los Derechos Conexos y en general todos aquellos derechos de propiedad intelectual que tengan que ver con el derecho de imagen, los cuales, podrán ser utilizado con fines educativos, informativos y comerciales en diferentes escenarios y plataformas.</p>
<p><b>UNDECIMA SEGUNDA : UTILIZACIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA</b></p>	<p>El empleado no podrá utilizar, copiar y publicar información o material audiovisual (fotografías, audios y/o videos) que contenga la imagen corporativa de la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A en plataformas digitales o redes sociales propias o de terceros, sin la previa autorización formal del área encargada.</p>
<p><b>UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES</b></p>	<p>Las partes aceptan de manera expresa que cualquiera de los datos personales suministrados en la parte superior del presente contrato son medios aptos y aceptados por cada una de ellas para efectos de notificaciones, siendo el correo electrónico personal o corporativo el medio más expedito por el cual el TRABAJADOR recibirá comunicaciones varias por parte del EMPLEADOR. Ante el no retorno de la documentación enviada al TRABAJADOR, debidamente firmada por este, con destino al EMPLEADOR, se entenderá notificada por el solo hecho de ser enviada al correo electrónico del TRABAJADOR. El TRABAJADOR se obliga a actualizar por escrito los datos que hayan variado con relación a los aportados al momento de su ingreso a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en la que se genera la novedad en la información. De manera expresa, libre y voluntaria el TRABAJADOR acepta y autoriza al EMPLEADOR para que le sea remitido y notificado al correo electrónico y por teléfono móvil - aplicación de mensajería por imágenes, texto, audio y video, que éste informó y se consignó en la parte superior del presente contrato y/o que de manera escrita actualice posteriormente de cualquier tipo de información o comunicación relacionada con el contrato de trabajo.</p>



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-224  
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA



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 de Riohacha el 01 de Julio 2024.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M. Colom</u>	EL TRABAJADOR	<u>Gislaine Epiayu Riveira</u>
C.C. O NIT.	<u>1098094593</u>	C.C. No.	<u>1148143797</u>
TESTIGO	<u>Naissa Astor</u>	TESTIGO	<u>Stephanie Gnecco</u>
C.C. No.	<u>122811366</u>	C.C. No.	<u>1.118.873.799</u>

**NOTA:** Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectuó la modificación.





Handwritten text in the top right corner, possibly a date or page number.

Handwritten mark or character in the upper right quadrant.

Handwritten characters in the middle left area.

Handwritten characters in the middle right area.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-231**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA**



<b>NOMBRES</b>	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL	<b>NOMBRES</b>	ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA
<b>CEDULA</b>	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER	<b>CEDULA</b>	1192818068 EXP. BARRANCAS, LA GUAJIRA
<b>DIRECCIÓN</b>	CALLE 15 No 7 -93	<b>DIRECCION</b>	CALLE 19 # 7 - 200
<b>TELEFONO</b>	3183125400	<b>TELEFONO</b>	3002836682
<b>MUNICIPIO</b>	RIOHACHA, LA GUAJIRA	<b>MUNICIPIO</b>	MAICAO ,LA GUAJIRA
<b>CORREO</b>	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM	<b>CORREO</b>	rioserisnelis@gmail.com
<b>LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD</b> BARRANCAS,LA GUAJIRA, 9/11/1997, COLOMBIANO		<b>CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR</b> TRABAJO SOCIAL	
<b>SUELDO BASICO</b> \$1,300,000	<b>AUX TRANSPORTE</b> \$162,000	<b>VALOR MENSUAL DEL CONTRATO</b> UN MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$1,982,000)	
<b>TIPO DE SALARIO</b> ORDINARIO	<b>PERIODO DE PAGO</b> MENSUAL	<b>DIRECCION ASIGNADA</b> DIRRECCION DE CALIDAD EN SALUD	
<b>LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES</b> SEDE MAICAO		<b>LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO</b> SEDE RIOHACHA	
<b>FECHA DE INICIO DE LABORES</b> 7/1/2024		<b>FECHA DE TERMINACION DE LABORES</b> 12/31/2024	<b>TERMINO INICIAL DEL CONTRATO</b> 180
<p>Entre los suscritos a saber, por una parte, <b>CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL</b> mayor de edad identificado como aparece al pie de su correspondiente firma, quien en su condición de representante legal mediante Acta de Nombramiento No. 10 del 30 de octubre de 2018 del Consejo Directivo de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, entidad de carácter especial con patrimonio propio y autonomía administrativa reconocida mediante la Resolución 0904 del 2014 emanada por la secretaria de salud departamental de la Guajira y habilitada por la misma para prestar servicios de salud, actuando en el presente contrato como EL EMPLEADOR, y por la otra parte el señor(a) <b>ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA</b> mayor de edad identificado como aparece al pie de mi firma, quien actúa en la presente en su propio nombre para efecto de este contrato se denominara EL TRABAJO, ambos han decidido celebrar el presente contrato y para lo cual se establecieron los siguientes acuerdos, previo las siguientes consideraciones generales:</p>			
<b>CONSIDERACIONES</b>	<p>Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADO R, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previo las siguientes consideraciones generales: a) Que la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, es una institución prestadora de servicios de salud de baja y mediana complejidad, de naturaleza pública especial con patrimonio propio y autonomía administrativa, la cual posee existencia jurídica y representación legal, b) Que el representante legal de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, cuenta con plenas facultades estatutarias que la legitiman para suscribir el presente contrato. c) Que, para el desarrollo de su objeto misional, el ente contratante, cuenta con sus actos administrativos, que como ya se dijo, dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y habilitación respectivamente, otorgados por autoridad competente. d) Que, para su normal operación, la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, requiere contar con el recurso humano idóneo calificado y suficiente, que le garantice prestar sus servicios de salud, en condiciones de eficiencia, oportunidad y calidad, a toda la población que demande sus servicios. e) Que el empleado declara que los documentos que soportan su formación académica, es decir, los que componen sus currículos vitae, son auténticos y que por tanto provienen de instituciones de educación formal, por lo que bajo la gravedad del juramento que se entiende expresado con la firma de este contrato, se declara la veracidad y autenticidad de los mismos, y que pueden ser corroborados cuando la entidad contratante lo considere pertinente.</p>		
<b>PRIMERA: OBLIGACIONES</b>	<p>EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR ; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato; c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos , documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. C) c) sus labores específicas se encuentran estipuladas en el mencionado Manual de Funciones, el cual forma parte integral de este contrato.</p>		
<b>SEGUNDA: REMUNERACIÓN</b>	<p>EL EMPLEADOR pagara a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado en el encabezado del presente documento, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba, según Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 1451 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2024. <b>PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO.</b> Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II Y III del Título VII del C.S.T. De igual manera se aclara y se conviene que en que los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T. <b>PARAGRAFO SEGUNDO:</b> Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte, vestuario, auxilios en dinero o en especie o bonificaciones ocasionales, se consideraran tales beneficios o reconocimientos como no salariales, y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes</p>		



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-231**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA-A Y ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA**



	<p>parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96. <b>PARAGRAFO TERCERO:</b> 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, correspondientes a pérdidas económicas generadas con ocasión del ejercicio y desarrollo de sus funciones; y/o por cualquier otro concepto que se derive de la acción u omisión del trabajador (a), el EMPLEADOR queda autorizado desde el inicio del contrato de trabajo a efectuar las deducciones a que hubiese lugar del salario y prestaciones sociales en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del contrato de trabajo. Entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa para los descuentos, aplicable para cada caso.</p>
<p><b>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</b></p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está en la caratula del contrato.</p>
<p><b>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</b></p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o en hora extras, y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.</p>
<p><b>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</b></p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el ART. 164 del C. S. T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90 teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el ART. 167 ítem.</p>
<p><b>SEXTO: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</b></p>	<p>En el marco de la Ley 1266 de 2008, Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, es obligación del TRABAJADOR acatar y respetar la normatividad relacionada con la administración y protección de datos y dar aplicación a los principios que se mencionan a continuación: a) Principio de veracidad o calidad de los registros o datos: La información contenida en los bancos de datos debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el registro y divulgación de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error. b) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere la presente ley es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen. c) Principio de finalidad: La administración de datos personales debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la ley. La finalidad debe informarse al titular de la información previa o concomitantemente con el otorgamiento de la autorización, cuando ella sea necesaria o en general siempre que el titular solicite información al respecto. d) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento. e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan. f) Principio de circulación restringida: La administración de datos personales se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos, de las disposiciones de la presente ley y de los principios de la administración de datos personales especialmente de los principios de temporalidad de la información y la finalidad del banco de datos. Los datos personales, salvo la información pública, no podrán ser accesibles por Internet o por otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los titulares o los usuarios autorizados conforme a la presente ley. g) Principio de temporalidad de la información: La información del titular no podrá ser suministrada a usuarios o terceros cuando deje de servir para la finalidad del banco de datos. h) Principio de interpretación integral de derechos constitucionales: La presente ley se interpretará en el sentido de que se amparen adecuadamente los derechos constitucionales, como son el hábeas data, el derecho al buen nombre, el derecho a la honra, el derecho a la intimidad y el derecho a la información. Los derechos de los titulares se interpretarán en armonía y en un plano de equilibrio con el derecho a la información previsto en el Artículo 20 de la Constitución y con los demás derechos constitucionales aplicables. i) Principio de seguridad: La información que conforma los registros individuales constitutivos de los bancos de datos a que se refiere la ley, así como la resultante de las consultas que de ella hagan sus usuarios, se deberá manejar con las medidas técnicas que sean necesarias para garantizar la seguridad de los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado. j) Principio de confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma. De acuerdo a lo anterior, con la suscripción del presente contrato el TRABAJADOR manifiesta que es consciente que el incumplimiento a las normas administración y protección de datos, constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>



**SEPTIMA:  
TERMINACIÓN  
UNILATERAL.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el ART. 62 del C. S. T., modificado por el ART. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL 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 colectivos, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. las siguientes, que de común acuerdo se califican como graves, cuyo acaecimiento dará lugar a la terminación por parte de EL EMPLEADOR del contrato de trabajo con justa causa, sin que haya lugar a indemnización alguna en favor de EL TRABAJADOR: 1) Por violación a cualquiera de las estipulaciones del presente contrato 2) La inasistencia injustificada por una sola vez de EL TRABAJADOR al cumplimiento de sus labores o el abandono de las mismas sin autorización superior o sin justa causa comprobada a juicio de la empresa. 3) Por dormirse en horas y sitio de trabajo. 4) Por incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR. 5) Por encontrar en poder del TRABAJADOR o en lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenecen. 6) Por ordenar, incitar, realizar o participar en cualquier cese ilegal en el trabajo. 7) Por la ejecución a favor de personas diferentes a la empresa de cualquier labor dentro del lugar y en horas de trabajo o ejecutar fuera de dichas labores, otras que afecten su capacidad de trabajo. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta USUARIO o sus representantes para la ejecución de las labores ejecutadas al servicio de este. 9) La ocurrencia de cualquier acto de violencia, indisciplina, injuria, malos tratamientos o irrespeto injustificado por parte de EL TRABAJADOR hacia sus superiores, funcionarios de la compañía o a terceros, dentro de las instalaciones del EMPLEADOR o fuera de ellas, pero en este último caso en cumplimiento de sus funciones 10) Negociar, intercambiar, o sacar provecho de la información de la EMPRESA, para beneficio personal o de terceros, o bienes materiales de propiedad del EMPLEADOR. 11) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR. 12) Valerse del nombre del EMPLEADOR o de las labores encomendadas por este, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales. 13) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas no efectuadas. Así como entregar información que no esté acorde con la realidad, incorrecta, inexacta ó inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La violación a las especiales obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente contrato. 16) El no aceptar las asignaciones de trabajo. 17) Incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR. 18) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 19) No utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por la EMPLEADOR que ponga en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 20) Por la revelación de secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del empleador, aún por primera vez. 21) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 22) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 23) La alteración, modificación, ocultamiento o simulación de los informes de trabajo reportados por sus representantes. Así como la entrega de información incorrecta, inexacta sobre la realización del trabajo. 24) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa. 25) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el Representante Legal de la Empresa en virtud de la subordinación delegada que puede ejercer la Empresa de conformidad con lo establecido en la Sentencia de abril 24 de 1997, expediente 9435, de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, o a la Empresa de Servicios Temporales o sus representantes para la ejecución de las labores ejecutadas al servicio de este. 26) Por dejar de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 27) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 28) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 29) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 30) Por la no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio de la empresa. 31) Por la pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento del TRABAJADOR con algunas de las personas que laboran en la misma Empresa y que a juicio de los directivos del mismo, pueda lesionar la marcha armónica de las labores. 32) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 33) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 34) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la EMPLEADORA. 35) No utilizar los elementos de protección personal EPP. 36) Las partes califican como falta grave a las obligaciones y deberes del TRABAJADOR, la modificación o uso indebido de la información contenida en el comprobante de pago o en certificaciones laborales. 37) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 38) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 39) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses de EL EMPLEADOR. 40) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 41) La realización de actos que en cualquier forma entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades patronales o en perjuicios de terceros. 42) La aceptación o solicitud de dádivas o créditos por parte de EL TRABAJADOR a clientes de la



empresa o a terceros, a cambio de tratamiento o servicios especiales. 43) O la ocurrencia de faltantes o descuadres en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder de EL TRABAJADOR, siempre que no se dé una causa justificada a juicio de EL EMPLEADOR. 44) La entrega de documentos sin el lleno de las formalidades legales o establecidas por EL EMPLEADOR y el no aviso oportuno de estos hechos al inmediato superior. 45) El uso indebido por acción, omisión, error, negligencia o descuido de la firma autorizada, que incida negativamente contra los intereses o los ponga en peligro. 46) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 47) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad financiera o similar. 48) O callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 49) El incumplimiento de metas de ventas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR o la EMPRESA U. 50) Asimismo el incurrir en las faltas que se califiquen como graves en manuales, instructivos, memorandos, reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares normativas y demás documentos relacionados. 51) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas por una sola vez. 52) Expresamente se califican como faltas graves en este acto, la violación a las obligaciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato, el reglamento interno de trabajo, circulares normativas, políticas, anexos, términos de referencia, memorandos, los cuales que hace parte integral de este contrato. 53) Se consideran faltas graves las establecidas por parte del EMPLEADOR en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, 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. 54) Que el TRABAJADOR suministre información o documentación equivocada, imprecisa o no cierta sobre su estado de salud, formación académica, experiencia laboral, referencias, datos personales y demás en el proceso de selección, contratación, en el desarrollo de sus labores y durante la vigencia del presente contrato laboral. 55) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 56) El incumplimiento al horario de trabajo, teniendo claridad el TRABAJADOR que el retardo injustificado es falta grave. En consecuencia, la ocurrencia de cualquiera de estos hechos referidos, faculta al EMPLEADOR para dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa. 57) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 58) Alterar documentos que le haya suministrado EL EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 59) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones e incurrir en las prohibiciones especiales establecidas por el Artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. 60) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposo, o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 61) El presentarse o estar dentro de la Empresa portando armas, salvo el caso de aquellos trabajadores que por razón de sus labores están facultados para ello. 62) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, así como las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, salud ocupacional del EMPLEADOR de conformidad con lo regulado Artículo 91 Literal B del Decreto 1295 DE 1994, adoptados en forma general o específica. 63) Realizar rifas, colectas, cadenas, concursos, préstamos en las instalaciones del EMPLEADOR dentro o fuera de su jornada laboral a sus compañeros de trabajo, superiores, y demás. 64) Asimismo el incurrir en las faltas que se califiquen como graves en manuales, instructivos, reglamentos, memorandos, circulares y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares normativas y demás documentos relacionados. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Adicionalmente deberá devolver los bienes, valores, productos y documentos de propiedad de la empresa que le hayan sido confiados, lo mismo que el carné que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) y el correspondiente a cualquiera de los elementos que no devuelva al momento de su retiro. PARÁGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que una vez finalizado el contrato de trabajo por cualquier causa, pueda éste último tomarse un lapso de tiempo para validar la información dada por EL TRABAJADOR relacionada con lo referido en el Parágrafo Primero de esta cláusula, sin que pueda entenderse que dicho lapso de tiempo constituye como un acto de mala fe a efectos del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que EL EMPLEADOR podrá disponer de un lapso de tiempo prudencial y razonable, para proceder a la consignación y pago de los salarios, prestaciones sociales y en general de la liquidación y cualquier pago a que tenga derecho el TRABAJADOR, sin perjuicio de lo establecido en el Parágrafo Segundo de la Cláusula Décima Quinta del presente contrato. PARAGRAFO TERCERO. EL TRABAJADOR se obliga a presentarse en las instalaciones del EMPLEADOR cuando por alguna razón no se le permita ingresar a las instalaciones de la Empresa y/o lugar habitual de trabajo; se acuerda entre las partes que al omitir esta obligación se aplicaran las sanciones prescritas en el Reglamento Interno de Trabajo y/o el C.S.T. PARAGRAFO CUARTO. TERMINACION INTEMPESTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR: Para todos los efectos legales en los términos del Art.6° de la Ley 50 de 1990 se considerará terminación intempestiva del contrato de trabajo por parte del TRABAJADOR, la falta de este al trabajo por dos o más días laborales sin permiso o sin justa causa comprobada a juicio de la empresa, caso en el cual EL EMPLEADOR solamente se limitará a aceptar dicha terminación y proceder al pago de las prestaciones sociales correspondientes. PARAGRAFO QUINTO: De igual manera el contrato de trabajo termina por mandato legal en los términos del Art. 5° Literal I) de la Ley 50 de 1990, cuando el TRABAJADOR no regrese a su labor al desaparecer la causa de suspensión del contrato. PARAGRAFO SEXTO: De igual manera el contrato de trabajo termina por mandato legal en los términos del Art. 5° Literal I) de la Ley 50 de 1990, cuando el TRABAJADOR no regrese a su labor al desaparecer la causa de suspensión del contrato.



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-231**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y ERISNELIS NAILLETH RIOS ZAPATA**



<p><b>OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL.</b></p>	<p>Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por el TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán a EL EMPLEADOR, por lo cual EL TRABAJADOR se obliga a informar a EL EMPLEADOR de forma inmediata 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 la propiedad intelectual a EL EMPLEADOR cuando así se lo solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se causará ninguna compensación adicional.</p>
<p><b>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</b></p>	<p>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 el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo u oficio y/o funciones, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el ART. 23 del C. S. T. modificado por el ART. 1 de la ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABAJADOR serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T. DECIMA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del ART. 29 de la ley 789/02, norma que modificó el ART. 65 del C. S. T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. UNDÉCIMA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza 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 formarán parte integral de este contrato.</p>
<p><b>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</b></p>	<p>Las partes acuerdan expresamente que no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al trabajador en dinero o en especie por concepto de beneficios o auxilios ocasionales o habituales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR. En común acuerdo entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan Asignación No Salarial por Productividad de QUINIENTOS VEINTE MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$520,000) y de Asignación No Salarial por servicio Extramural de CERO PESOS MONEDA LEGAL (\$000). Al no ser estos pagos constitutivos de derechos adquiridos, salario, factor salarial, no hará parte de la base para liquidar prestaciones sociales y demás derechos laborales, aportes parafiscales y a la seguridad social en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 17 de la Ley 344 de 1998 EL EMPLEADOR queda facultado para revisar en cualquier momento todo beneficio extralegal que por mera liberalidad reconozca, de tal manera que puede modificar su alcance, monto e incluso determinar su suspensión temporal o definitiva. Se aclara que, si el valor del auxilio o beneficio sufre alguna variación durante el período de su vigencia, no implica que el origen y naturaleza del mismo, es decir, pago extralegal y no constitutivo de salario tenga modificaciones.</p>
<p><b>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</b></p>	<p>EL EMPLEADO se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa del Representante Legal, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica y tan sólo podrá ser utilizada para dar cumplimiento a sus funciones. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, durante su permanencia en el cargo o después de su retiro; so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información y esta será una causa justificada para suspensión parcial y definitiva del contrato.</p>
<p><b>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO:</b></p> 	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconocer el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenio con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A tiene como techo presupuestal los ingresos de las contrataciones y convenios con las EPS bajo la modalidad pago por capacitación sujeto a liquidación mensual de afiliados realizada por MINSALUD Y/o ADRES o quien haga sus veces. Por lo tanto, en el evento en que haya terminación o variación de los contratos de las EPS de cuya existencia se deriva la labor encomendada, se configurará el mutuo consentimiento para terminación del contrato de trabajo. No será necesaria la firma de ningún documento adicional para el reconocimiento del mutuo consentimiento anticipado que se pacta en este escrito y bastará la notificación que en tal sentido se produzca.</p>
<p><b>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</b></p>	<p>El TRABAJADOR, de manera libre y voluntaria de conformidad con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, con la suscripción del presente contrato AUTORIZA al EMPLEADOR para que administre su información personal como nombres y apellidos, salario, prestaciones sociales y vacaciones, beneficios extralegales, clase de contrato, cargo, jornada laboral, tiempo de servicio, funciones, estado civil, embargos y descuentos y deducciones sobre el salario, entre otros que deba conocer en desarrollo del contrato de trabajo que lo vincula con la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal <a href="http://www.ipsikottushi.com">www.ipsikottushi.com</a>. Así mismo, autoriza que su información laboral sea suministrada a las autoridades judiciales y administrativas competentes, entidades del Sistema de Seguridad Social Integral (Fondos de Pensiones, EPS, ARL, Fondos de Cesantía, ICBF, Caja de Compensación Familiar, SENA), operadores de planilla asistida y, en general, a cualquier otra persona que EL TRABAJADOR autorice de manera expresa.</p>

<b>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</b>	EL TRABAJADOR se obliga a destinar el vestido y el calzado de labor suministrado a la realización de las labores contratadas por EL EMPLEADOR, quedando totalmente prohibido el uso de logos, marcas, o cualquier insignia representativa de la Empresa para otros fines diferentes a los contratados; si no lo hiciera así EL EMPLEADOR quedará eximido de realizar el suministro de la dotación de vestido y calzado de labor del periodo siguiente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 233 del C.S.T. sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que interpongan. <b>PARAGRAFO: DEVOLUCIÓN DOTACION:</b> De manera voluntaria expresamente las partes acuerdan que, a la finalización del vínculo laboral, EL TRABAJADOR se compromete a devolver la dotación que le hubiere sido entregada, en buenas condiciones salvo el deterioro normal generado por el uso. En caso de no realizarse dicha devolución por parte de EL TRABAJADOR, este autoriza que el valor equivalente sea descontado de su liquidación.
<b>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</b>	Cuando se trate de acreditar incapacidades para la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, sólo será admitida como prueba la certificación expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado el TRABAJADOR o por médicos debidamente vinculados a la EPS o ARL, documento que el TRABAJADOR se compromete a entregar en el área de Seguridad Social a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.
<b>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</b>	Las partes expresamente disponen que cualquier información que requiera notificar EL EMPLEADOR al TRABAJADOR se podrá enviar al correo que el TRABAJADOR EN MISIÓN suministre al momento de la contratación o que posteriormente le sea asignado por la compañía, el cual acepta que la recepción de la misma por este medio constituye plena prueba de notificación.
<b>DECIMA SEPTIMA: CLÁUSULA DE TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA.</b>	1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. Bajo ninguna circunstancia se permite que los empleados instalen software aplicativo personal en equipos de la empresa. 3. Se prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en él, propiedad de la empresa para crear, bajar de Internet o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. 4. El TRABAJADOR debe manejar con el debido cuidado los equipos, por lo tanto, está prohibido comer o beber en los sitios de trabajo y tener productos similares cerca de ellos. 5. El TRABAJADOR no está facultado para enviar correos electrónicos en forma indiscriminada a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin autorización de la Gerencia General. 6. El TRABAJADOR es responsable de daños del equipo por usos inapropiados. Por lo tanto, se deben tomar las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo asignado sin autorización ya que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos.
<b>DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.</b>	EL TRABAJADOR autoriza expresamente a la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, para deducir de sus salarios y prestaciones sociales, las sumas que salga a deber por concepto de deudas, pérdidas de elementos de trabajo, daños y perjuicios causados originadas por su acción u omisión, directa o indirectamente de la labor que este desempeñando y/o por error cometido por IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero a que no tenga derecho alguno.
<b>DECIMA NOVENA : EFECTOS.</b>	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones (otro si y demás) que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto y se entenderá que harán parte integral del presente contrato de trabajo.
<b>UNDECIMA : PERIODO DE PRUEBA.</b>	La quinta parte de la duración estimada del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo y sin previo aviso, sin que se cause el pago de indemnización alguna.
<b>UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN</b>	Mediante la firma de este contrato el EMPLEADO autoriza al EMPLEADOR, el uso y tratamiento de sus derechos de imagen para incluirlos sobre fotografías y producciones audiovisuales (videos); así como de los Derechos de Autor; los Derechos Conexos y en general todos aquellos derechos de propiedad intelectual que tengan que ver con el derecho de imagen, los cuales, podrán ser utilizado con fines educativos, informativos y comerciales en diferentes escenarios y plataformas.
<b>UNDECIMA SEGUNDA : UTILIZACIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA</b>	El empleado no podrá utilizar, copiar y publicar información o material audiovisual (fotografías, audios y/o videos) que contenga la imagen corporativa de la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A en plataformas digitales o redes sociales propias o de terceros, sin la previa autorización formal del área encargada.
<b>UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES</b>	Las partes aceptan de manera expresa que cualquiera de los datos personales suministrados en la parte superior del presente contrato son medios aptos y aceptados por cada una de ellas para efectos de notificaciones, siendo el correo electrónico personal o corporativo el medio más expedito por el cual el TRABAJADOR recibirá comunicaciones varias por parte del EMPLEADOR. Ante el no retorno de la documentación enviada al TRABAJADOR, debidamente firmada por este, con destino al EMPLEADOR, se entenderá notificada por el solo hecho de ser enviada al correo electrónico del TRABAJADOR. El TRABAJADOR se obliga a actualizar por escrito los datos que hayan variado con relación a los aportados al momento de su ingreso a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en la que se genera la novedad en la información. De manera expresa, libre y voluntaria el TRABAJADOR acepta y autoriza al EMPLEADOR para que le sea remitido y notificado al correo electrónico y por teléfono móvil -aplicación de mensajería por imágenes, texto, audio y video, que éste informó y se consignó en la parte superior del presente contrato y/o que de manera escrita actualice posteriormente de cualquier tipo de información o comunicación relacionada con el contrato de trabajo.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-231  
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA-A Y ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA



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 de Riohacha el 01 de Julio 2024.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen y Cotes ry</u>	EL TRABAJADOR	<u>Erisnelis Rios.</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694593</u>	C.C. No.	<u>1192818068.</u>
TESTIGO	<u>Naisa Pichon</u>	TESTIGO	<u>Stephanie Gnecco</u>
C.C. No.	<u>1122811366</u>	C.C. No.	<u>1.118.873.799</u>

**NOTA:** Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectuó la modificación.



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-258**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU**



<b>NOMBRES</b>	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL	<b>NOMBRES</b>	NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU
<b>CEDULA</b>	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER	<b>CEDULA</b>	1.192806360 EXP. URIBIA, LA GUAJIRA
<b>DIRECCIÓN</b>	CALLE 15 No 7 -93	<b>DIRECCION</b>	BARRIO ABUCHAIBE
<b>TELEFONO</b>	3183125400	<b>TELEFONO</b>	3046171123
<b>MUNICIPIO</b>	RIOHACHA, LA GUAJIRA	<b>MUNICIPIO</b>	URIBIA LA GUAJIRA
<b>CORREO</b>	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM	<b>CORREO</b>	ndpenalver@uniguajira.edu.co
<b>LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD</b> URIBIA, LA GUAJIRA, 14/10/1990, COLOMBIANO		<b>CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR</b> COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
<b>SUELDO BASICO</b> \$1,300,000	<b>AUX TRANSPORTE</b> \$162,000	<b>VALOR MENSUAL DEL CONTRATO</b> UN MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$1,982,000)	
<b>TIPO DE SALARIO</b> ORDINARIO	<b>PERIODO DE PAGO</b> MENSUAL	<b>DIRECCION ASIGNADA</b> DIRECCION DE CALIDAD EN SALUD	
<b>LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES</b> URIBIA, LA GUAJIRA		<b>LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO</b> SEDE RIOHACHA	
<b>FECHA DE INICIO DE LABORES</b> 7/1/2024		<b>FECHA DE TERMINACION DE LABORES</b> 12/31/2024	<b>TERMINO INICIAL DEL CONTRATO</b> 180
<p>Entre los suscritos a saber, por una parte, <b>CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL</b> mayor de edad identificado como aparece al pie de su correspondiente firma, quien en su condición de representante legal mediante Acta de Nombramiento No. 10 del 30 de octubre de 2018 del Consejo Directivo de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, entidad de carácter especial con patrimonio propio y autonomía administrativa reconocida mediante la Resolución 0904 del 2014 emanada por la secretaria de salud departamental de la Guajira y habilitada por la misma para prestar servicios de salud, actuando en el presente contrato como EL EMPLEADOR, y por la otra parte el señor(a) <b>NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU</b> mayor de edad identificado como aparece al pie de mi firma, quien actúa en la presente en su propio nombre para efecto de este contrato se denominara EL TRABAJO, ambos han decidido celebrar el presente contrato y para lo cual se establecieron los siguientes acuerdos, previo las siguientes consideraciones generales:</p>			
<b>CONSIDERACIONES</b>	<p>Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previo las siguientes consideraciones generales: a) Que la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, es una institución prestadora de servicios de salud de baja y mediana complejidad, de naturaleza pública especial con patrimonio propio y autonomía administrativa, la cual posee existencia jurídica y representación legal, b) Que el representante legal de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, cuenta con plenas facultades estatutarias que la legitiman para suscribir el presente contrato. c) Que, para el desarrollo de su objeto misional, el ente contratante, cuenta con sus actos administrativos, que como ya se dijo, dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y habilitación respectivamente, otorgados por autoridad competente. d) Que, para su normal operación, la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, requiere contar con el recurso humano idóneo calificado y suficiente, que le garantice prestar sus servicios de salud, en condiciones de eficiencia, oportunidad y calidad, a toda la población que demande sus servicios. e) Que el empleado declara que los documentos que soportan su formación académica, es decir, los que componen sus currículos vitae, son auténticos y que por tanto provienen de instituciones de educación formal, por lo que bajo la gravedad del juramento que se entiende expresado con la firma de este contrato, se declara la veracidad y autenticidad de los mismos, y que pueden ser corroborados cuando la entidad contratante lo considere pertinente.</p>		
<b>PRIMERA: OBLIGACIONES</b>	<p>EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR ; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato; c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos , documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. C) c) sus labores específicas se encuentran estipuladas en el mencionado Manual de Funciones, el cual forma parte integral de este contrato.</p>		
<b>SEGUNDA: REMUNERACIÓN</b>	<p>EL EMPLEADOR pagara a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado en el encabezado del presente documento, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba, según Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 1408 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2024. <b>PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO.</b> Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II Y III del Título VII del C.S.T. De igual manera se aclara y se conviene que en que los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T. <b>PARAGRAFO SEGUNDO:</b> Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte, vestuario, auxilios en dinero o en especie o bonificaciones ocasionales, se consideraran tales beneficios o reconocimientos como no salariales, y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes</p>		



	<p>parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96. <b>PARAGRAFO TERCERO:</b> 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, correspondientes a pérdidas económicas generadas con ocasión del ejercicio y desarrollo de sus funciones; y/o por cualquier otro concepto que se derive de la acción u omisión del trabajador (a), el EMPLEADOR queda autorizado desde el inicio del contrato de trabajo a efectuar las deducciones a que hubiese lugar del salario y prestaciones sociales en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del contrato de trabajo. Entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa para los descuentos, aplicable para cada caso.</p>
<p><b>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</b></p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está en la caratula del contrato.</p>
<p><b>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</b></p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o en hora extras, y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y 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, a EL EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o de manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.</p>
<p><b>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</b></p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente, sin que ello se considere como una desmejora en las condiciones laborales de EL TRABAJADOR. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el ART. 164 del C. S. T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90 teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el ART. 167 ítem.</p>
<p><b>SEXTO: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</b></p>	<p>En el marco de la Ley 1266 de 2008, Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y relacionadas con la materia, es obligación del TRABAJADOR acatar y respetar la normatividad relacionada con la administración y protección de datos y dar aplicación a los principios que se mencionan a continuación: a) Principio de veracidad o calidad de los registros o datos: La información contenida en los bancos de datos debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el registro y divulgación de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error. b) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere la presente ley es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen. c) Principio de finalidad: La administración de datos personales debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la ley. La finalidad debe informarse al titular de la información previa o concomitantemente con el otorgamiento de la autorización, cuando ella sea necesaria o en general siempre que el titular solicite información al respecto. d) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento. e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan. f) Principio de circulación restringida: La administración de datos personales se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos, de las disposiciones de la presente ley y de los principios de la administración de datos personales especialmente de los principios de temporalidad de la información y la finalidad del banco de datos. Los datos personales, salvo la información pública, no podrán ser accesibles por Internet o por otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los titulares o los usuarios autorizados conforme a la presente ley. g) Principio de temporalidad de la información: La información del titular no podrá ser suministrada a usuarios o terceros cuando deje de servir para la finalidad del banco de datos. h) Principio de interpretación integral de derechos constitucionales: La presente ley se interpretará en el sentido de que se amparen adecuadamente los derechos constitucionales, como son el hábeas data, el derecho al buen nombre, el derecho a la honra, el derecho a la intimidad y el derecho a la información. Los derechos de los titulares se interpretarán en armonía y en un plano de equilibrio con el derecho a la información previsto en el Artículo 20 de la Constitución y con los demás derechos constitucionales aplicables. i) Principio de seguridad: La información que conforma los registros individuales constitutivos de los bancos de datos a que se refiere la ley, así como la resultante de las consultas que de ella hagan sus usuarios, se deberá manejar con las medidas técnicas que sean necesarias para garantizar la seguridad de los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado. j) Principio de confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma.</p> <p>De acuerdo a lo anterior, con la suscripción del presente contrato el TRABAJADOR manifiesta que es consciente que el incumplimiento a las normas administración y protección de datos, constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>



**SEPTIMA:  
TERMINACIÓN  
UNILATERAL.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el ART. 62 del C. S. T., modificado por el ART. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL 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 colectivos, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. Las siguientes, que de común acuerdo se califican como graves, cuyo acaecimiento dará lugar a la terminación por parte de EL EMPLEADOR del contrato de trabajo con justa causa, sin que haya lugar a indemnización alguna en favor de EL TRABAJADOR: 1) Por violación a cualquiera de las estipulaciones del presente contrato 2) La inasistencia injustificada por una sola vez de EL TRABAJADOR al cumplimiento de sus labores o el abandono de las mismas sin autorización superior o sin justa causa comprobada a juicio de la empresa. 3) Por dormirse en horas y sitio de trabajo. 4) Por incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR. 5) Por encontrar en poder del TRABAJADOR o en lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenecen. 6) Por ordenar, incitar, realizar o participar en cualquier cese ilegal en el trabajo. 7) Por la ejecución a favor de personas diferentes a la empresa de cualquier labor dentro del lugar y en horas de trabajo o ejecutar fuera de dichas labores, otras que afecten su capacidad de trabajo. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta USUARIO o sus representantes para la ejecución de las labores ejecutadas al servicio de este. 9) La ocurrencia de cualquier acto de violencia, indisciplina, injuria, malos tratamientos o irrespeto injustificado por parte de EL TRABAJADOR hacia sus superiores, funcionarios de la compañía o a terceros, dentro de las instalaciones del EMPLEADOR o fuera de ellas, pero en este último caso en cumplimiento de sus funciones 10) Negociar, intercambiar, o sacar provecho de la información de la EMPRESA, para beneficio personal o de terceros, o bienes materiales de propiedad del EMPLEADOR., 11) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR. 12) Valerse del nombre del EMPLEADOR o de las labores encomendadas por este, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales. 13) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas no efectuadas. Así como entregar información que no esté acorde con la realidad, incorrecta, inexacta ó inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La violación a las especiales obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente contrato. 16) El no aceptar las asignaciones de trabajo. 17) Incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y la de las demás personas, máquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar el TRABAJADOR. 18) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR, aún por la primera vez. 19) No utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por la EMPLEADOR que ponga en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 20) Por la revelación de secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del empleador, aún por primera vez. 21) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 22) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 23) La alteración, modificación, ocultamiento o simulación de los informes de trabajo reportados por sus representantes. Así como la entrega de información incorrecta, inexacta sobre la realización del trabajo. 24) La omisión por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el Representante Legal de la Empresa en virtud de la subordinación delegada que puede ejercer la Empresa de conformidad con lo establecido en la Sentencia de abril 24 de 1997, expediente 9435, de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, o a la Empresa de Servicios Temporales o sus representantes para la ejecución de las labores ejecutadas al servicio de este. 26) Por dejar de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 27) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 28) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 29) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 30) Por la no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio de la empresa. 31) Por la pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento del TRABAJADOR con algunas de las personas que laboran en la misma Empresa y que a juicio de los directivos del mismo, pueda lesionar la marcha armónica de las labores. 32) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 33) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 34) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la EMPLEADORA. 35) No utilizar los elementos de protección personal EPP. 36) Las partes califican como falta grave a las obligaciones y deberes del TRABAJADOR, la modificación o uso indebido de la información contenida en el comprobante de pago o en certificaciones laborales. 37) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 38) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 39) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses de EL EMPLEADOR. 40) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 41) La realización de actos que en cualquier forma entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades patronales o en perjuicios de terceros. 42) La aceptación o solicitud de dádivas o créditos por parte de EL TRABAJADOR a clientes de la



empresa o a terceros, a cambio de tratamiento o servicios especiales. 43) O la ocurrencia de faltantes o descuadres en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder de EL TRABAJADOR, siempre que no se dé una causa justificada a juicio de EL EMPLEADOR. 44) La entrega de documentos sin el lleno de las formalidades legales o establecidas por EL EMPLEADOR y el no aviso oportuno de estos hechos al inmediato superior. 45) El uso indebido por acción, omisión, error, negligencia o descuido de la firma autorizada, que incida negativamente contra los intereses o los ponga en peligro. 46) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 47) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad financiera o similar. 48) O callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 49) El incumplimiento de metas de ventas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR o la EMPRESA U. 50) Asimismo el incurrir en las faltas que se califiquen como graves en manuales, instructivos, memorandos, reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares normativas y demás documentos relacionados. 51) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas por una sola vez. 52) Expresamente se califican como faltas graves en este acto, la violación a las obligaciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato, el reglamento interno de trabajo, circulares normativas, políticas, anexos, términos de referencia, memorandos, los cuales que hace parte integral de este contrato. 53) Se consideran faltas graves las establecidas por parte del EMPLEADOR en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, 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. 54) Que el TRABAJADOR suministre información o documentación equivocada, imprecisa o no cierta sobre su estado de salud, formación académica, experiencia laboral, referencias, datos personales y demás en el proceso de selección, contratación, en el desarrollo de sus labores y durante la vigencia del presente contrato laboral. 55) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 56) El incumplimiento al horario de trabajo, teniendo claridad el TRABAJADOR que el retardo injustificado es falta grave. En consecuencia, la ocurrencia de cualquiera de estos hechos referidos, faculta al EMPLEADOR para dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa. 57) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 58) Alterar documentos que le haya suministrado EL EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 59) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones e incurrir en las prohibiciones especiales establecidas por el Artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. 60) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposo, o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 61) El presentarse o estar dentro de la Empresa portando armas, salvo el caso de aquellos trabajadores que por razón de sus labores están facultados para ello. 62) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, así como las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, salud ocupacional del EMPLEADOR de conformidad con lo regulado Artículo 91 Literal B del Decreto 1295 DE 1994, adoptados en forma general o específica. 63) Realizar rifas, colectas, cadenas, concursos, préstamos en las instalaciones del EMPLEADOR dentro o fuera de su jornada laboral a sus compañeros de trabajo, superiores, y demás. 64) Asimismo el incurrir en las faltas que se califiquen como graves en manuales, instructivos, reglamentos, memorandos, circulares y demás documentos que contengan reglamentaciones, circulares normativas y demás documentos relacionados. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Adicionalmente deberá devolver los bienes, valores, productos y documentos de propiedad de la empresa que le hayan sido confiados, lo mismo que el carné que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) y el correspondiente a cualquiera de los elementos que no devuelva al momento de su retiro. PARÁGRAFO SEGUNDO: EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR para que una vez finalizado el contrato de trabajo por cualquier causa, pueda éste último tomarse un lapso de tiempo para validar la información dada por EL TRABAJADOR relacionada con lo referido en el Parágrafo Primero de esta cláusula, sin que pueda entenderse que dicho lapso de tiempo constituye como un acto de mala fe a efectos del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que EL EMPLEADOR podrá disponer de un lapso de tiempo prudencial y razonable, para proceder a la consignación y pago de los salarios, prestaciones sociales y en general de la liquidación y cualquier pago a que tenga derecho el TRABAJADOR, sin perjuicio de lo establecido en el Parágrafo Segundo de la Cláusula Décima Quinta del presente contrato. PARAGRAFO TERCERO. EL TRABAJADOR se obliga a presentarse en las instalaciones de la Empresa y/o lugar habitual de trabajo; se acuerda entre las partes que al omitir esta obligación se aplicaran las sanciones prescritas en el Reglamento Interno de Trabajo y/o el C.S.T. PARAGRAFO CUARTO. TERMINACION INTEMPESTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR: Para todos los efectos legales en los términos del Art.6° de la Ley 50 de 1990 se considerará terminación intempestiva del contrato de trabajo por parte del TRABAJADOR, la falta de este al trabajo por dos o más días laborales sin permiso o sin justa causa comprobada a juicio de la empresa, caso en el cual EL EMPLEADOR solamente se limitará a aceptar dicha terminación y proceder al pago de las prestaciones sociales correspondientes. PARAGRAFO QUINTO: De igual manera el contrato de trabajo termina por mandato legal en los términos del Art. 5° Literal I) de la Ley 50 de 1990, cuando el TRABAJADOR no regrese a su labor al desaparecer la causa de suspensión del contrato. PARAGRAFO SEXTO: De igual manera el contrato de trabajo termina por mandato legal en los términos del Art. 5° Literal I) de la Ley 50 de 1990, cuando el TRABAJADOR no regrese a su labor al desaparecer la causa de suspensión del contrato.



**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-258**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU**



<p><b>OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL.</b></p>	<p>Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por el TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán a EL EMPLEADOR, por lo cual EL TRABAJADOR se obliga a informar a EL EMPLEADOR de forma inmediata 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 la propiedad intelectual a EL EMPLEADOR cuando así se lo solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual, razón por la cual no se causará ninguna compensación adicional.</p>
<p><b>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</b></p>	<p>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 el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo u oficio y/o funciones, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el ART. 23 del C. S. T. modificado por el ART. 1. de la ley 50/90. Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABAJADOR serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T. DECIMA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales, y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del ART. 29 de la ley 789/02, norma que modificó el ART. 65 del C. S. T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. UNDÉCIMA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza 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 formarán parte integral de este contrato.</p>
<p><b>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</b></p>	<p>Las partes acuerdan expresamente que no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al trabajador en dinero o en especie por concepto de beneficios o auxilios ocasionales o habituales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por EL EMPLEADOR. En común acuerdo entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan Asignación No Salarial por Productividad de QUINIENTOS VEINTE MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$520,000) y de Asignación No Salarial por servicio Extramural de CERO PESOS MONEDA LEGAL (\$000). Al no ser estos pagos constitutivos de derechos adquiridos, salario, factor salarial, no hará parte de la base para liquidar prestaciones sociales y demás derechos laborales, aportes parafiscales y a la seguridad social en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 17 de la Ley 344 de 1998 EL EMPLEADOR queda facultado para revisar en cualquier momento todo beneficio extralegal que por mera liberalidad reconozca, de tal manera que puede modificar su alcance, monto e incluso determinar su suspensión temporal o definitiva. Se aclara que, si el valor del auxilio o beneficio sufre alguna variación durante el período de su vigencia, no implica que el origen y naturaleza del mismo, es decir, pago extralegal y no constitutivo de salario tenga modificaciones.</p>
<p><b>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</b></p>	<p>EL EMPLEADO se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa del Representante Legal, información calificada por EL EMPLEADOR como confidencial, reservada o estratégica y tan sólo podrá ser utilizada para dar cumplimiento a sus funciones. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A, durante su permanencia en el cargo o después de su retiro; so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información y esta será una causa justificada para suspensión parcial y definitiva del contrato.</p>
<p><b>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</b></p> 	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconocer el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenio con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A tiene como techo presupuestal los ingresos de las contrataciones y convenios con las EPS bajo la modalidad pago por capitación sujeto a liquidación mensual de afiliados realizada por MINSALUD Y/o ADRES o quien haga sus veces. Por lo tanto, en el evento en que haya terminación o variación de los contratos de las EPS de cuya existencia se deriva la labor encomendada, se configurará el mutuo consentimiento para terminación del contrato de trabajo. No será necesaria la firma de ningún documento adicional para el reconocimiento del mutuo consentimiento anticipado que se pacta en este escrito y bastará la notificación que en tal sentido se produzca.</p>
<p><b>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</b></p>	<p>EL TRABAJADOR, de manera libre y voluntaria de conformidad con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas que las modifiquen, adicione o sustituyan y relacionadas con la materia, con la suscripción del presente contrato AUTORIZA al EMPLEADOR para que administre su información personal como nombres y apellidos, salario, prestaciones sociales y vacaciones, beneficios extralegales, clase de contrato, cargo, jornada laboral, tiempo de servicio, funciones, estado civil, embargos y descuentos y deducciones sobre el salario, entre otros que deba conocer en desarrollo del contrato de trabajo que lo vincula con la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA&gt;A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal <a href="http://www.ipskottushi.com">www.ipskottushi.com</a>. Así mismo, autoriza que su información laboral sea suministrada a las autoridades judiciales y administrativas competentes, entidades del Sistema de Seguridad Social Integral (Fondos de Pensiones, EPS, ARL, Fondos de Cesantía, ICBF, Caja de Compensación Familiar, SENA), operadores de planilla asistida y, en general, a cualquier otra persona que EL TRABAJADOR autorice de manera expresa.</p>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-258**  
**SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU**



<b>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</b>	EL TRABAJADOR se obliga a destinar el vestido y el calzado de labor suministrado a la realización de las labores contratadas por EL EMPLEADOR, quedando totalmente prohibido el uso de logos, marcas, o cualquier insignia representativa de la Empresa para otros fines diferentes a los contratados; si no lo hiciera así EL EMPLEADOR quedará eximido de realizar el suministro de la dotación de vestido y calzado de labor del periodo siguiente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 233 del C.S.T. sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que interpongan. PARAGRAFO: DEVOLUCIÓN DOTACION: De manera voluntaria expresamente las partes acuerdan que, a la finalización del vínculo laboral, EL TRABAJADOR se compromete a devolver la dotación que le hubiere sido entregada, en buenas condiciones salvo el deterioro normal generado por el uso. En caso de no realizarse dicha devolución por parte de EL TRABAJADOR, este autoriza que el valor equivalente sea descontado de su liquidación.
<b>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</b>	Cuando se trate de acreditar incapacidades para la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, sólo será admitida como prueba la certificación expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado el TRABAJADOR o por médicos debidamente vinculados a la EPS o ARL, documento que el TRABAJADOR se compromete a entregar en el área de Seguridad Social a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.
<b>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</b>	Las partes expresamente disponen que cualquier información que requiera notificar EL EMPLEADOR al TRABAJADOR se podrá enviar al correo que el TRABAJADOR EN MISIÓN suministre al momento de la contratación o que posteriormente le sea asignado por la compañía, el cual acepta que la recepción de la misma por este medio constituye plena prueba de notificación.
<b>DECIMA SEPTIMA: CLÁUSULA DE TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA.</b>	1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. Bajo ninguna circunstancia se permite que los empleados instalen software aplicativo personal en equipos de la empresa. 3. Se prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en él, propiedad de la empresa para crear, bajar de Internet o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. 4. El TRABAJADOR debe manejar con el debido cuidado los equipos, por lo tanto, está prohibido comer o beber en los sitios de trabajo y tener productos similares cerca de ellos. 5. El TRABAJADOR no está facultado para enviar correos electrónicos en forma indiscriminada a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin autorización de la Gerencia General. 6. El TRABAJADOR es responsable de daños del equipo por usos inapropiado. Por lo tanto, se deben tomar las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo asignado sin autorización ya que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos.
<b>DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.</b>	EL TRABAJADOR autoriza expresamente a la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, para deducir de sus salarios y prestaciones sociales, las sumas que salga a deber por concepto de deudas, pérdidas de elementos de trabajo, daños y perjuicios causados originadas por su acción u omisión, directa o indirectamente de la labor que este desempeñando y/o por error cometido por IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A., al cancelarle salarios, y/o dinero a que no tenga derecho alguno.
<b>DECIMA NOVENA : EFECTOS.</b>	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones (otro si y demás) que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto y se entenderá que harán parte integral del presente contrato de trabajo.
<b>UNDECIMA : PERIODO DE PRUEBA.</b>	La quinta parte de la duración estimada del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo y sin previo aviso, sin que se cause el pago de indemnización alguna.
<b>UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN</b>	Mediante la firma de este contrato el EMPLEADO autoriza al EMPLEADOR, el uso y tratamiento de sus derechos de imagen para incluirlos sobre fotografías y producciones audiovisuales (videos); así como de los Derechos de Autor; los Derechos Conexos y en general todos aquellos derechos de propiedad intelectual que tengan que ver con el derecho de imagen, los cuales, podrán ser utilizado con fines educativos, informativos y comerciales en diferentes escenarios y plataformas.
<b>UNDECIMA SEGUNDA : UTILIZACIÓN DE IMAGEN CORPORATIVA</b>	El empleado no podrá utilizar, copiar y publicar información o material audiovisual (fotografías, audios y/o videos) que contenga la imagen corporativa de la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A en plataformas digitales o redes sociales propias o de terceros, sin la previa autorización formal del área encargada.
<b>UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES</b>	Las partes aceptan de manera expresa que cualquiera de los datos personales suministrados en la parte superior del presente contrato son medios aptos y aceptados por cada una de ellas para efectos de notificaciones, siendo el correo electrónico personal o corporativo el medio más expedito por el cual el TRABAJADOR recibirá comunicaciones varias por parte del EMPLEADOR. Ante el no retorno de la documentación enviada al TRABAJADOR, debidamente firmada por este, con destino al EMPLEADOR, se entenderá notificada por el solo hecho de ser enviada al correo electrónico del TRABAJADOR. El TRABAJADOR se obliga a actualizar por escrito los datos que hayan variado con relación a los aportados al momento de su ingreso a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en la que se genera la novedad en la información. De manera expresa, libre y voluntaria el TRABAJADOR acepta y autoriza al EMPLEADOR para que le sea remitido y notificado al correo electrónico y por teléfono móvil - aplicación de mensajería por imágenes, texto, audio y video, que éste informó y se consignó en la parte superior del presente contrato y/o que de manera escrita actualice posteriormente de cualquier tipo de información o comunicación relacionada con el contrato de trabajo.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2024-258  
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA-A Y NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU



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 de Riohacha el 01 de Julio 2024.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M Cortes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Neris Dolores Peñalver</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694593</u>	C.C. No.	<u>1192 866 360</u>
TESTIGO	<u>Super Justo Carmona</u>	TESTIGO	<u>Stephanie Gnecco</u>
C.C. No.	<u>40929910 Rlen</u>	C.C. No.	<u>1.118. 873. 799</u>

NOTA: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectuó la modificación.

