

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-04
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER
JAYARIYU**



DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1192806360 - URIBIA, LA GUAJIRA
DIRECCIÓN	CALLE 15 No 7 -93		DIRECCION	BARRIO ABUCHAIBE
TELEFONO	3183125400		TELEFONO	3046171123
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	URIBIA LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	ndpenalver@uniguajira.edu.co
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD URIBIA,LA GUAJIRA / 14/10/1990 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
SUELDO BASICO \$1.423.500,00	AUX TRANSP \$200.000,00	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$550.000,00	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$ 0,00	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$ 0,00
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES CIENTO SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS PESOS MONEDA LEGAL (\$2.173.500,00)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) KOTTUSHI_URIBIA			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO URIBIA,LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-01-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 360 DIAS
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) NERIS DOLORES PEÑALVER JAYARIYU mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.26 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes			

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente clausula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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</p>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-04
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER
JAYARIYU**



	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inhumano o delictivo que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) La realización de actos que en</p>

	<p>cualquier forma entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades patronales o en perjuicios de terceros. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposos, o dolosos que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestión Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-04
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER
JAYARIYU**



NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.	EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por EL EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como 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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T.
DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.	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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.
DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:	EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.
DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.	Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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.
DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES	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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com . 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.
DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.	EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 hiciere así EL EMPLEADOR quedará eximido de corresponder al 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.
DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.	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 Gestion Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.
DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR	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.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-04
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y NERIS DOLORES PEÑALVER
JAYARIYU



DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION	1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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.
DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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 informo 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.

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 enero 2025.

EL EMPLEADOR

Carmen Mcotes M

EL TRABAJADOR

Neris Penalver

C.C. O NIT.

1018694593

C.C. No.

1192806360

TESTIGO

Jorge Julio Gomez
101924910 Plus

TESTIGO

Juan C. V.
1124047427

C.C. No.

C.C. No.

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. TH2025-49
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y SANDRA REBECA GUILLOT PEREZ**



DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	SANDRA REBECA GUILLOT PEREZ	
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	40932780 - RIOHACHA, LA GUAJIRA	
DIRECCIÓN	CALLE 15 No 7 -93		DIRECCION	Calle 27c # 7b - 81	
TELEFONO	3183125400		TELEFONO	3113932516	
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	RIOHACHA , LA GUAJIRA	
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	sandraguillotp1@gmail.com	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD RIOHACHA , LA GUAJIRA / 17/11/1978 / COLOMBIANA			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION EXTRAMURAL		
SUELDO BASICO \$3.000.000,00	AUX TRANSP \$ 0,00	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$1.200.000,00	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$500.000,00	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$ 0,00	
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO CUATRO MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$4.700.000,00)					
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA CONSULTA EXTENA BASICA		DEPENDENCIA ASIGNADA ATENCION RIESGO EN SALUD	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) KOTTUSHI_EL PROGRESO_EXTRAMURAL			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO RIOHACHA,LA GUAJIRA		
FECHA DE INICIO DE LABORES 13-01-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 348 DIAS	
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) SANDRA REBECA GUILLOT PEREZ mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominará EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:					
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.				
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.				
SEGUNDA: REMUNERACION	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.68 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,				

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que El EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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, adicione 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,</p>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-49
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y SANDRA REBECA GUILLOT PEREZ**



	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictivo que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al area de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por El EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T.</p>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-49
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y SANDRA REBECA GUILLOT PEREZ**



DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.	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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.
DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:	EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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 INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.
DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.	Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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.
DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES	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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com . 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.
DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.	EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 hiciere así EL EMPLEADOR quedará eximido de corresponder al suministro de la dotación de vestido y calzado de labor del período 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.
DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.	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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.
DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR	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.
DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION	1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-49
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y SANDRA REBECA GUILLOT PEREZ**



	sin autorización ya que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos.
DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 enero 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M Cotes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Sandra Guillot P.</u>
C.C. O NIT.	<u>7098694593</u>	C.C. No.	<u>40.932.780 R/cha.</u>
TESTIGO	<u>Juan José Gómez</u>	TESTIGO	<u>Jack Canoa V.</u>
C.C. No.	<u>40929910 R/cha</u>	C.C. No.	<u>1.124.047.412.</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. TH2025-380
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MARIA ALEJANDRA MEJIA PUCHE**



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	MARIA ALEJANDRA MEJIA PUCHE
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1122817355 - BARRANCAS ,LA GUAJIRA
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 3 # 12-88
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3006123362
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	BARRANCAS ,LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	marialejandramejiapuche@gmail.com
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD BARRANCAS,LA GUAJIRA / 13/07/1994 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) CERIN BARRANCAS			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO BARRANCAS,LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-06-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 30-07-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 60 DIAS
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) MARIA ALEJANDRA MEJIA PUCHE mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.1661 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,			

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-380
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MARIA ALEJANDRA MEJIA PUCHE



	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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, adicione 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 conciernen. 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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) La ocurrencia de faltantes o descuadras en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al area de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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 INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</p>	<p>Quando 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 Gestion Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-380
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MARIA ALEJANDRA MEJIA PUCHE



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 junio 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen Mootes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Maria Alejandra Mejia Puche</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694593</u>	C.C. No.	<u>1122817355</u>
TESTIGO	<u>Jorge Iván Gómez</u>	TESTIGO	<u>Jider R. García Alán</u>
C.C. No.	<u>140529510 Plus</u>	C.C. No.	<u>11201047429</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. TH2025-382
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MONICA CRISTINA MULETT MOLINA**



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	MONICA CRISTINA MULETT MOLINA
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	32795773 - BARRANQUILLA, ATLANTICO
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	KR 25 #16-44
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3013554534
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	FONSECA, LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	mocri11@hotmail.com
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD COROZAL - SUCRE / 9/04/1976 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) CERIN FONSECA			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO FONSECA, LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-06-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 30-07-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 60 DIAS
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) MONICA CRISTINA MULETT MOLINA mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.1663 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,			

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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 informársele 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.</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictivo que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuente del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al area de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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 INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-382
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MONICA CRISTINA MULETT MOLINA



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 junio 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M Cobs M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Monica Mulett M.</u>
C.C. O NIT.	<u>1098669 593</u>	C.C. No.	<u>32.795.773</u>
TESTIGO	<u>Jorge Juan Gomez</u>	TESTIGO	<u>Felix P Garcia</u>
C.C. No.	<u>40979310 Rldu</u>	C.C. No.	<u>1124007472</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. TH2025-418
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y ELEANA PATRICIA OLIVELLA ORCINE



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	ELEANA PATRICIA OLIVELLA ORCINE ✓
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	56099170 - VILLANUEVA, LA GUAJIRA
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 24 # 7 -20
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3013424509
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	VILLANUEVA, LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	eleanapatri@gmail.com
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD VILLANUEVA , LA GUAJIRA / 20/04/1984 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO ✓	
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) CERIN_VILLANUEVA			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO VILLANUEVA ,LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025 ✓		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS
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) ELEANA PATRICIA OLIVELLA ORCINE mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.1918 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,			



	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente clausula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposos, o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestión Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>



<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. Así mismo, autoriza que su información laboral sea suministrada a las autoridades judiciales y administrativas competentes, entidades del Sistema de Seguridad Social Integral (Fondos Social 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestion Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-418
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y ELEANA PATRICIA OLIVELLA ORCINE



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen Iq cotes m</u>	EL TRABAJADOR	<u>Eleana Patricia Olivella</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694593</u>	C.C. No.	<u>56.099170</u>
TESTIGO	<u>Josely Justa Cordero</u>	TESTIGO	<u>Juan C ✓</u>
C.C. No.	<u>40529910 Plus</u>	C.C. No.	<u>1.124.213-477</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. TH2025-486
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y CLARA INES CERCHIARIO INCIARTE



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	CLARA INES CERCHIARIO INCIARTE	
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	40926987 - RIOHACHA , LA GUAJIRA	
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 28 # 11BIS 24	
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3126675631	
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	RIOHACHA,LA GUAJIRA	
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	claracerchar02@gmail.com	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD RIOHACHA , LA GUAJIRA / 2/05/1973 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE SIAU		
SUELDO BASICO \$2.200.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$880.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$	
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO TRES MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$3.280.000)					
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA FIDEIZACIONES		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) MISALUD_RIOHACHA			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO RIOHACHA ,LA GUAJIRA		
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS	
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) CLARA INES CERCHIARIO INCIARTE mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:					
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.				
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.				
SEGUNDA: REMUNERACION	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.1986 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,				

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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.</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) Que el TRABAJADOR suministre información o documentación equivocada, imprecisa o no cierta sobre su estado de salud, en el desarrollo de sus labores y durante la vigencia del presente contrato laboral. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 hiciere así EL EMPLEADOR quedará eximido de corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestion Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-486
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y CLARA INES CERCHIARIO INCIARTE



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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 informo 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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M Cotes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Clara Ines Cerchiaro Inciarte</u>
C.C. O NIT.	<u>1098094593</u>	C.C. No.	<u>40926-987a R/Chu</u>
TESTIGO	<u>Immy Mute Gomez</u>	TESTIGO	<u>Juan Rafael Garcia</u>
C.C. No.	<u>40929910 Flub</u>	C.C. No.	<u>1.121.047-477</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. TH2025-514
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA**



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA	
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1192818068 - BARRANCAS, LA GUAJIRA	
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 19 # 7 - 200	
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3002836682	
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	MAICAO ,LA GUAJIRA	
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	rioserisnells@gmail.com	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD BARRANCAS,LA GUAJIRA / 9/11/1997 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO		
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$	
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)					
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) KOTTUSHI_MAICAO			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO MAICAO, LA GUAJIRA		
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS	
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) ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:					
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 INDIGENA 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la autoridad competente. d) Que, para su normal operación, la IPS INDIGENA 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.				
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.				
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2015 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,				

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ésto 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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,</p>



	<p>puediendo 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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>



	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposos, o dolosos que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestión Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>



<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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 INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACION.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al suministro de la dotación de vestido y calzado de labor del período 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-514
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y ERISNELIS NAILETH RIOS ZAPATA**



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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 informo 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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen y roses m</u>	EL TRABAJADOR	<u>Erisnelis Rios Zapata</u>
C.C. O NIT.	<u>1090094597</u>	C.C. No.	<u>1192818068</u>
TESTIGO	<u>Jenny Julia Gomez</u>	TESTIGO	<u>Jeda Rafael Gana V</u>
C.C. No.	<u>410929510 RLEN</u>	C.C.No.	<u>J. 1.124.043.413</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. TH2025-519
 SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MASSIEL KARINA TACHE REDONDO



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	MASSIEL KARINA TACHE REDONDO
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1123413283 - DIBULLA ,LA GUAJIRA
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 4 # 2-13
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3146529483
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	RIOHACHA,LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	mtache@uniguajira.edu.co
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD SANTA MARTA ,MAGDALENA / 14/08/1996 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA CALIDAD EN SALUD		DEPENDENCIA ASIGNADA ATENCION AL USUARIO
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) KOTTUSHI DIBULLA			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO DIBULLA ,LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS
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) MASSIEL KARINA TACHE REDONDO mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2020 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,			

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ésto 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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 informársele 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.</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-519
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y MASSIEL KARINA TACHE RENDONDO**



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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 informo 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.

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 2025.

EL EMPLEADOR C.C. O NIT.	<u>Carmen Ingrid Cortes M</u> <u>1090694593</u>	EL TRABAJADOR C.C. No.	<u>Massiel TR.</u> <u>1123413283</u>
TESTIGO C.C. No.	<u>Jenny Jureta Gomez</u> <u>40924910 Rlu</u>	TESTIGO C.C. No.	<u>Jader Rafael Cana Villan</u> <u>J. 1.124.025.477</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. TH2025-525
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y LEINIS PAOLA MOLINA CABANA**



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	LEINIS PAOLA MOLINA CABANA	
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1120755083 - FONSECA, LA GUAJIRA	
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CARRERA 25 #10 SUR -24	
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3143791526	
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	SAN JUAN ,LA GUAJIRA	
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	Lpaolacabana@gmail.com	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD FONSECA ,LA GUAJIRA / 10/10/1999 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO		
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$	
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)					
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) CERIN_SAN JUAN			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO RIOHACHA,LA GUAJIRA		
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS	
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) LEINIS PAOLA MOLINA CABANA mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:					
CONSIDERACIONES	Entre EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.				
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.				
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2031 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,				

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que El EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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, adiciónen 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 informársele 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 de que 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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le Imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposos, o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 hiciere así EL EMPLEADOR quedará eximido de corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-525
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y LEINIS PAOLA MOLINA CABANA**



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen Mcotes 19</u>	EL TRABAJADOR	<u>Leinis Paola Molina</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694593</u>	C.C. No.	<u>4120755083</u>
TESTIGO	<u>Denys Judith Gómez</u>	TESTIGO	<u>Jade Royal Garcia Van.</u>
C.C. No.	<u>46929910 Ptu</u>	C.C. No.	<u>1124073477</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. TH2025-547
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y CINDY PAOLA BRITO EPIAYU**



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	CINDY PAOLA BRITO EPIAYU
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1122816995 - BARRANCAS ,LA GUAJIRA
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CRA 25# 18-19
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3012675564
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	MAICAO, LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	cpaolabrito@gmail.com
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD MAICAO , LA GUAJIRA / 8/12/1993 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) MISALUD_MAICAO			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO MAICAO ,LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS
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) CINDY PAOLA BRITO EPIAYU mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2056 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,			

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente clausula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 la misma, según el ART. 167 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y las siguientes, que de común acuerdo se califican como graves, cuyo acacimiento 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) La ocurrencia de faltantes o descuidos en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) La realización de actividades en contravención a órdenes superiores o de reglamento, de carácter culposos, o doloso que atenten o incidan negativamente contra los intereses de EL EMPLEADOR o de terceros. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autorización expresamente al EMPLEADOR para que descuenta el valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestión Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-547
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y CINDY PAOLA BRITO EPIAYU**



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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 informo 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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M. Cotes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Cindy Paola Brito</u>
C.C. O NIT.	<u>10986694593</u>	C.C. No.	<u>1122816995</u>
TESTIGO	<u>Josely Jurete Gomez</u>	TESTIGO	<u>Jeder Rafael Garcia Vilca</u>
C.C. No.	<u>90929910 Rm</u>	C.C. No.	<u>1.124.047493</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. TH2025-575
 SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y DAVIANA MERCEDES FREYLE MEZA



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	DAVIANA MERCEDES FREYLE MEZA	
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1124416293 - MANAURE, LA GUAJIRA	
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 21 # 12-06	
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3002528954	
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	MANAURE, LA GUAJIRA	
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	davianafreyle@gmail.com	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD MANAURE, LA GUAJIRA / 17/09/998 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO		
SUELDO BASICO	AUX TRANSP	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD	NO SALARIAL EXTRAMURAL	NO SALARIAL ALTADIRECCION	
\$1.450.000	\$200.000	\$580.000	\$	\$	
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)					
TIPO DE SALARIO	PERIODO DE PAGO	AREA DESIGNADA		DEPENDENCIA ASIGNADA	
ORDINARIO	MENSUAL	ATENCION AL USUARIO		CALIDAD EN SALUD	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) KOTTUSHI_MANAURE			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO MANAURE, LA GUAJIRA		
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS	
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) DAVIANA MERCEDES FREYLE MEZA mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:					
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.				
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.				
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2069 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,				



	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que EL EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ésto 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 mismas, según el ART. 167 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) La ocurrencia de faltantes o descuadras en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.6º 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-575
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y DAVIANA MERCEDES FREYLE MEZA**



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen Mercedes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Daviana Mercedes Freyle Meza</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694593</u>	C.C. No.	<u>1124416293</u>
TESTIGO	<u>Juan José Gómez</u>	TESTIGO	<u>Jada Rafael Barua Villan</u>
C.C. No.	<u>40929510 Rlu</u>	C.C. No.	<u>1.124047477</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. TH2025-580
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1148143797 - RIOHACHA, LA GUAJIRA
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	Calle 24 Cr 7 # 170
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3104554228
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	eplayugislaine@gmail.com
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD RIOHACHA, LA GUAJIRA / 22 -02-1997 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR COORDINADOR DE ATENCION AL USUARIO	
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)				
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ATENCION AL USUARIO		DEPENDENCIA ASIGNADA CALIDAD EN SALUD
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) KOTTUSHI_EL PROGRESO			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO RIOHACHA, LA GUAJIRA	
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS
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 su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:				
CONSIDERACIONES	Entre El EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.			
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de El TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.			
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2090 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,			



	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que El EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer ésto 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 la misma, según el ART. 167 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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 informársele 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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictuoso que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) La ocurrencia de faltantes o descuadras en dinero o el extravío, destrucción, deterioro o pérdida de documentos o elementos bajo la responsabilidad o en poder del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACIÓN DE INCAPACIDADES.</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 Gestión Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-580
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y GISLAINE ESTHER EPIAYU RIVEIRA



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen Mcokes 19</u>	EL TRABAJADOR	<u>Gislaine Epiaçu Riveiro</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694393</u>	C.C. No.	<u>1148143797</u>
TESTIGO	<u>Juan José Gómez</u>	TESTIGO	<u>Jader Rafael Serna V</u>
C.C. No.	<u>40929910 Pdv</u>	C.C. No.	<u>1.124017.472</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. TH2025-642
 SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y SHARON SEUDITH BOLAÑO GONZALEZ



1 DATOS DEL ORDENADOR DE GASTOS			DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRES	CARMEN MERCEDES COTES MENGUAL		NOMBRES	SHARON SEUDITH BOLAÑO GONZALEZ	
CEDULA	1.098.694.593 BUCARAMANGA, SANTANDER		CEDULA	1006898198 - RIOHACHA, LA GUAJIRA	
DIRECCIÓN	CALLE 16 No. 7 - 104		DIRECCION	CALLE 40 B# 1E-44	
TELEFONO	6053229086 / 3160191477		TELEFONO	3003316828	
MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA		MUNICIPIO	RIOHACHA, LA GUAJIRA	
CORREO	GERENCIA@IPSIKOTTUSHI.COM		CORREO	sharonbogo2000@gmail.com	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD RIOHACHA, LA GUAJIRA / 7/06/2000 / COLOMBIANO			CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR FACILITADOR INTEGRAL EN SALUD		
SUELDO BASICO \$1.450.000	AUX TRANSP \$200.000	NO SALARIAL PRODUCTIVIDAD \$580.000	NO SALARIAL EXTRAMURAL \$	NO SALARIAL ALTADIRECCION \$	
VALOR MENSUAL DEL CONTRATO DOS MILLONES DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$2.230.000)					
TIPO DE SALARIO ORDINARIO	PERIODO DE PAGO MENSUAL	AREA DESIGNADA ADMISIONES		DEPENDENCIA ASIGNADA OPERACIONES EN SALUD	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES (CENTRO COSTO) CERIN_EL PROGRESO			LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO RIOHACHA, LA GUAJIRA		
FECHA DE INICIO DE LABORES 01-07-2025		FECHA DE TERMINACION DE LABORES 31-12-2025		TERMINO INICIAL DEL CONTRATO 180 DIAS	
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 INDIGENA 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) SHARON SEUDITH BOLAÑO GONZALEZ mayor de edad identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y para efectos de este contrato se denominara EL TRABAJADOR, han decidido celebrar el presente contrato, estableciendo los siguientes acuerdos; Previo las siguientes consideraciones generales:					
CONSIDERACIONES	Entre EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, previa las siguientes consideraciones generales: a) Que la IPS INDIGENA 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 INDIGENA 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 confirman y dan crédito de su existencia y representación legal, así como del cumplimiento de los requisitos de sus estándares de calidad y su certificado de habilitación respectivamente, otorgados por la autoridad competente. d) Que, para su normal operación, la IPS INDIGENA 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 TRABAJADOR 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, los cuales serán corroborados por la entidad contratante de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.				
PRIMERA: OBLIGACIONES	EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo u oficio mencionado en el encabezado 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 terceros, 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. d) A cumplir con las labores específicas que se encuentran estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, el cual forma parte integral del presente contrato.				
SEGUNDA: REMUNERACION	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.2161 del presupuesto de la Entidad Contratante, vigencia presupuestal 2025. PARAGRAFO PRIMERO: SALARIO ORDINARIO. 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. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan a EL TRABAJADOR beneficios por concepto de alimentación,				

	<p>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 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. PARAGRAFO TERCERO: Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor del EMPLEADOR, 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, 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 con las condiciones de orden escrita previa, necesaria para los descuentos, siendo esta aplicable para cada caso.</p>
<p>TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>El presente contrato se celebra por el tiempo que está estipulado en el encabezado del contrato. PARAGRAFO 1: Las partes de común acuerdo pactan que, el trabajador se compromete a dar aviso por escrito con una antelación no inferior a quince (15) días, cuando decida dar por terminado su contrato de manera unilateral, esto con el fin que El EMPLEADOR disponga de este tiempo para conseguir un reemplazo y destinar las obligaciones y funciones que se encontraban a cargo del TRABAJADOR, en aras de no causar un agravio y/o descompensación en el servicio primario de salud, teniendo en cuenta que la naturaleza de la prestación y/o actividad económica de la IPS INDÍGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, la cual es netamente de carácter asistencial en salud.</p>
<p>CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL, Y/O FESTIVO.</p>	<p>Todo trabajo nocturno, suplementario o denominado como hora extra, y todo trabajo dominical o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. PARAGRAFO PRIMERO: 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. PARAGRAFO SEGUNDO: 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 aplica la presente cláusula.</p>
<p>QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>El TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal permitida, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas 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 del C. S. T.</p>
<p>SEXTA: PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</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, adicione 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,</p>

	<p>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 de administración y protección de datos constituye una falta grave al contrato laboral, y configura una justa causal para la terminación del contrato laboral.</p>
<p>SEPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.</p>	<p>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 de esta cláusula 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 y 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 no cumplir con las funciones propias de su cargo al encontrarse dormido en horas laborales en el 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 el 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 de actividades a favor de personas diferentes a la empresa en horas de trabajo, y cualquier otra que afecte su capacidad de gestión y cumplimiento de funciones. 8) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones e indicaciones que le imparta el EMPLEADOR 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, usuarios 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 o inexistente. 14) El uso indebido de papelería, documentos o similares en las labores que desempeñe y que sean suministrados por el EMPLEADOR. 15) La no aceptación y el no cumplimiento de las asignaciones de trabajo. 16) Revelar secretos, fórmulas, sistemas, procedimientos y demás datos reservados del EMPLEADOR. 17) La no utilización por parte del TRABAJADOR del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por el EMPLEADOR, que pongan en peligro su integridad, o la de sus compañeros y la falta de aplicación de protocolos de Bioseguridad diseñados para prevención de enfermedades. 18) Solicitar dádivas, beneficios o préstamos de dinero a los usuarios del servicio o compañeros de labor. 19) Todo acto inmoral o delictivo que cometa el TRABAJADOR durante el desempeño de sus labores en contra del EMPLEADOR o sus compañeros de trabajo. 20) 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. 21) La omisión por parte del TRABAJADOR de cualquier información requerida por la empresa en relación con sus funciones. 22) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones u órdenes que imparta el representante Legal 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. 23) Por no acatar el cumplimiento de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro TRABAJADOR o sustituir a este en cualquier irregularidad o sin autorización previa. 24) Estar bajo el efecto, ingerir o poseer bebidas embriagantes o cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo. 25) Por la sustracción de cualquier objeto que no le pertenezca. 26) Por abandonar el sitio de trabajo, sin permiso de las personas que tiene a su cargo la disciplina del establecimiento. 27) 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. 28) Por no aceptar las asignaciones de trabajo de la empresa dentro del objeto del contrato. 29) Retirar de las oficinas o archivos documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello. 30) No cumplir con las normas del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST de la empresa. 31) 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. 32) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en las cláusulas primera y tercera, y demás cláusulas especiales consagradas, aún por una sola vez. 33) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR a las normas de administración y protección de datos en perjuicio del EMPLEADOR. 34) La extralimitación de funciones que afecten o pongan en peligro los intereses del EMPLEADOR. 35) La violación de la reserva de aspectos confidenciales puestos bajo la responsabilidad de EL TRABAJADOR o conocidos por éste en razón de su cargo. 36) 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. 37) 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. 38) 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 del TRABAJADOR, siempre</p>

	<p>que no se dé una causa justificada a juicio del EMPLEADOR. 39) 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. 40) 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. 41) Bajar el nivel de productividad frente a su mismo nivel de quienes desempeñan una labor similar. 42) Desarrollar labores iguales o similares para lo que fue contratado en alguna otra entidad. 43) Callar u ocultar errores en la liquidación de los pagos que reciba con el fin de obtener un provecho. 44) El incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignadas por el EMPLEADOR. 45) 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. 46) El incumplimiento de las metas que le fueron asignadas. 47) 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. 48) Incumplimiento a las normas contenidas en las obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo de EL EMPLEADOR. 49) 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. 50) Suministrar información o documentación falsa, alterada u omitir información en el proceso de selección o contratación, que pueda generarle un perjuicio al EMPLEADOR. 51) Alterar documentos que le haya suministrado el EMPLEADOR, la empresa, tales como certificaciones laborales, volantes de pago, memorandos. 52) 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. 53) 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. 54) 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. 55) 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. 56) 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. PARÁGRAFO PRIMERO. Terminado el contrato por cualquier motivo, es responsabilidad del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de un ACTA DE FINALIZACIÓN y ACTA DE ENTREGA en la cual se detallan 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, igualmente que la dotación entregada, el carnet que lo acredita como empleado y autoriza expresamente al EMPLEADOR para que descuenta del valor de cualquier acreencia laboral (salarios, prestaciones sociales y demás) el valor equivalente a cualquiera de los elementos que no sean entregados 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 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 al área de Gestion Humana y Asuntos Laborales de la entidad 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.</p>
<p>OCTAVA: PROPIEDAD INTELLECTUAL.</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>NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.</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 del TRABAJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C. S. T.</p>

<p>DECIMA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.</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, Asignación no salarial por servicio extramural y/o Asignación no salarial alta gerencia. 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 de este sea considerado un pago extralegal y/o constitutivo de salario.</p>
<p>DECIMA PRIMERA: DE CONFIDENCIALIDAD:</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual en razón de sus funciones llegue a tener conocimiento, 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>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 de acuerdo a la ley 1581 de 2012, lo cual se considera causa justificada para suspensión parcial y/o definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>DECIMA SEGUNDA: MUTUO ACUERDO.</p>	<p>Independientemente de los otros modos de terminación legal del contrato de trabajo, se reconoce el mutuo consentimiento como modo de terminación del contrato, la suspensión, liquidación o pérdida de afiliados de los convenios con las EPS Y CONVENIOS INSTITUCIONALES, teniendo en cuenta que la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>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>DECIMA TERCERA: AUTORIZACION MANEJO DE DATOS PERSONALES</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>A y para los fines descritos en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales que se encuentra en el portal www.ipsikottushi.com. 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>
<p>DECIMA CUARTA: DOTACIÓN.</p>	<p>EL TRABAJADOR se obliga a portar sin excepción ni justificación alguna, la dotación de vestimenta suministrada por EL EMPLEADOR, de acuerdo a la realización de las labores contratadas, 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 corresponder al 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>DECIMA QUINTA ACREDITACION DE INCAPACIDADES.</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 Gestion Humana y Asuntos Laborales a más tardar el segundo (2) día hábil después de haberse finalizado la incapacidad.</p>
<p>DECIMA SEXTA: INFORMACIONES AL TRABAJADOR</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>DECIMA SEPTIMA: CLAUSULA DE TECNOLOGIA E INFORMACION</p>	<p>1. Los equipos de computación y el software, propiedad de la Empresa están destinados para propósitos propios de la organización. 2. En ninguna circunstancia se permite que instalen software o aplicativos personales 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>

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO No. TH2025-642
SUSCRITO ENTRE LA IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A Y SHARON SEUDITH BOLAÑO GONZALEZ



DECIMA OCTAVA: AUTORIZACION DESCUENTO.	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 cualquier error cometido por la IPS INDIGENA KOTTUSHI SAO ANA>A, al cancelarle salarios, y/o dinero al que no tenga derecho alguno.
DECIMA NOVENA: EFECTOS.	El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato de forma verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones a que hubiera lugar se aportaran y pasaran a formar parte integral del presente contrato de trabajo.
UNDECIMA: PERIODO DE PRUEBA.	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.
UNDECIMA PRIMERA: SOBRE USO DE IMAGEN	Mediante la firma de este contrato el TRABAJADOR 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.
UNDECIMA SEGUNDA: UTILIZACIÓN IMAGEN CORPORATIVA	El TRABAJADOR 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.
UNDECIMA TERCERA: NOTIFICACIONES	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.

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 2025.

EL EMPLEADOR	<u>Carmen M Cotes M</u>	EL TRABAJADOR	<u>Sharon Bolaño G.</u>
C.C. O NIT.	<u>1098694393</u>	C.C. No.	<u>1'006'8981198.</u>
TESTIGO	<u>Josely J. G. G. G.</u>	TESTIGO	<u>J. R. G. G.</u>
C.C. No.	<u>40929910</u>	C.C. No.	<u>1.124.047.477</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.