



ELECIMER S.A.S  
Montajes Eléctricos Industriales y Automatización

ELECIMER SAS.

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A OBRA O LABOR

NOMBRE DEL TRABAJADOR	RONALD RICARDO ACEVEDO QUIROGA
IDENTIFICACIÓN	CC 80.903.845 de Bogotá
DOMICILIO, DIRECCIÓN Y TELÉFONO DEL TRABAJADOR	Bogotá, transv.24b # 17-307, Celular: 3134508864
CARGO	TÉCNICO ELECTRICISTA
SALARIO	\$ 1.600.000 m/cte.
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	28 de Enero de 2022
LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO	Todo el territorio Nacional
TERMINO DEL CONTRATO	Proyecto de Montaje Eléctrico Turin Etapa 2 cliente Azul K COD 343-4090

Entre los suscritos a saber, de una parte la persona jurídica ELECIMER SAS., con domicilio en Duitama (Boyacá) y representada legalmente por EDUARDO MERCHAN BECERRA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 7.224.430 de Duitama, domiciliado y residente en la misma ciudad y quien para efectos del presente contrato se denominará EL EMPLEADOR o la EMPRESA y RONALD RICARDO ACEVEDO QUIROGA mayor de edad, domiciliado y residenciado en Bogotá, identificado como aparece en la parte superior de este contrato y quien para efectos del mismo se denominará EL TRABAJADOR, hemos convenido celebrar el presente contrato individual de trabajo a **término obra labor**, el cual además de regirse por las disposiciones legales laborales pertinentes se regirá en especial por las siguientes **CLÁUSULAS. PRIMERA: OBJETO.** EL TRABAJADOR en forma personal y exclusiva, aplicando toda su capacidad y conocimientos, se obliga para con EL EMPLEADOR a desempeñar las funciones de **TÉCNICO ELECTRICISTA**, sin perjuicio de las demás obligaciones o funciones anexas y complementarias que le imponga EL EMPLEADOR o sus representantes para el cargo, así como las señaladas en el correspondiente perfil del cargo **cuyo propósito es apoyar la operación en el Proyecto de Montaje Eléctrico Turin Etapa 2 cliente Azul K COD 343-4090, por tal motivo se entiende que una vez se cumplan las labores o actividades en las que el empleado es requerido se dará por terminado el respectivo contrato laboral.** **SEGUNDA: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Además de las obligaciones impuestas por el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 58 y 60 EL TRABAJADOR se obliga especialmente a: a) Mientras subsista este contrato, a no prestar directa ni indirectamente sus servicios a otras personas, ya sea mediante contrato laboral o civil ni a laborar por cuenta propia en el mismo oficio, sin permiso previo y escrito del empleador o sus representantes; b) EL TRABAJADOR se obliga a guardar absoluta reserva sobre los hechos, informaciones, documentos procedimientos y en general sobre todas las materias o asuntos que puedan llegar a ser de su conocimiento en razón de sus funciones; c) A Acatar y desarrollar de manera eficiente todas las funciones detalladas en el perfil que el empleador haya creado para el cargo, y sus posteriores complementos y modificaciones; d) A conservar y restituir en buen estado de funcionamiento todos los elementos y herramientas de trabajo que LA EMPRESA le entregue para el cabal cumplimiento de sus funciones y deberes. e) presentar dentro de los términos acordados con EL EMPLEADOR, los informes que se le exijan relativos a sus funciones; f) Cumplimiento estricto de las normas de seguridad industrial establecidas por la





**ELECIMER S.A.S**  
Montajes Eléctricos Industriales y Automatización

empresa. **TERCERA: PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR.** Al TRABAJADOR le queda prohibido: a) la inobservancia de las obligaciones reglamentarias y contractuales convenidas para la labor contratada; b) la inobservancia de las funciones y obligaciones especiales establecidas en el manual de funciones y demás instructivos, circulares o memorandos que le presente EL EMPLEADOR; c) La asistencia o llegada tarde al lugar de trabajo sin razón justificada a juicio del EMPLEADOR; d) la ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceras personas no autorizadas por la empresa; e) Revelar a terceros información y datos que a juicio de la empresa sean reservados; f) No reportar oportunamente a la empresa cualquier circunstancia que pudiera afectar o esté afectando las actividades de la empresa; g) El incumplimiento aun por una sola vez de las obligaciones establecidas en la cláusula segunda de este contrato; h) realizar acuerdos en nombre de la empresa con terceras personas sin previa autorización de la empresa; i) Desarrollar actitudes, personales, sociales, laborales o comerciales que puedan afectar los intereses económicos del EMPLEADOR o su reputación; j) la alteración, modificación o falsificación de los documentos a su cargo para el desarrollo de sus funciones y la alteración o manipulación de información que por razón de sus funciones estén en su poder o llegue a su conocimiento. k) Retener, ocultar, extraer injustificadamente materiales o materias primas en perjuicio de la empresa así como productos terminados o mercancías; l) Ordenar, dirigir o controlar la producción de pedidos no autorizados por EL EMPLEADOR; m) Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR; n) Recibir dineros o títulos valores provenientes de los clientes o de terceros no autorizados por EL EMPLEADOR con el fin de obtener beneficios de la empresa; o) Aceptar regalos, dávidas de los clientes o potenciales clientes de la empresa; p) Recibir dineros de los clientes directamente sin entregarlos de manera inmediata a la empresa; q) Retirar o permitir retirar, sin autorización para ello, elementos, materiales, útiles o mercancía, de las instalaciones de la empresa o de propiedad del empleador; r) sobrefacturar o cobrar mayores valores a los establecidos por la empresa; s) desatender aún por la primera vez a algún cliente de la empresa; t) desarrollar actitudes nocivas que puedan afectar los intereses del empleador o su reputación. **PARÁGRAFO:** Además de las justas causas establecidas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del decreto 2351 de 1965, para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral; El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones impuestas en este contrato, aun por una sola vez, se consideran como falta grave y en consecuencia ocasionan la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador. Lo anterior sin perjuicio de las acciones legales que con su conducta puedan originarse. **CUARTA: CONFIDENCIALIDAD.** Teniendo en cuenta que los servicios objeto del presente Contrato involucran y afectan la seguridad del EMPLEADOR, así como de clientes y terceros a los cuales el TRABAJADOR le presta servicios, el TRABAJADOR se obliga a considerar toda la información que reciba o llegare a conocer del EMPLEADOR durante el desarrollo del presente Contrato, como información confidencial. En consecuencia, el TRABAJADOR se compromete a mantener confidencial toda la información que se desarrolle en conjunto por las Partes. Esta obligación de confidencialidad se extiende a los empleados, accionistas, representantes legales, asesores, familiares, amigos y compañeros, entre otros, del TRABAJADOR. Para los efectos de este Contrato la expresión "Información Confidencial", incluye, entre otros, toda la información de carácter técnico, invenciones o creaciones intelectuales, contable, comercial, clientes, proveedores, documentos, archivos, valores de mercado, precios, gastos, costos, proyecciones, estrategias de negocio, estrategias de mercadeo, estructura del





ELECIMER S.A.S

Mentoring Empresarial - Asesoría y Automatización

negocio e información comercial, suministrada para los fines indicados en este Contrato. Esta información tendrá carácter confidencial cualquiera sea el medio bajo el cual haya sido facilitada por el EMPLEADOR al TRABAJADOR, comprendiendo la información mediante medios electrónicos, así como la que consiste en datos, testimonios, noticias, documentos, gráficos, referencias orales, visuales o escritas. **PARÁGRAFO 1.** En ningún caso el TRABAJADOR podrá exhibir, divulgar, publicar o reproducir de cualquier manera la información que llegue a su conocimiento como consecuencia de los servicios pactados en el presente Contrato.

**PARÁGRAFO 2.** Igualmente el TRABAJADOR se obliga a abstenerse de utilizar dicha información, en interés propio o ajeno, así como cualquier clase de datos, estrategias o conocimiento que haga parte de las funciones o la gestión del EMPLEADOR, sin la previa autorización de este último. La anterior obligación igualmente se extiende a no mencionar o entregar informaciones a terceras personas y a no utilizarlas para el beneficio directo o indirecto de cualquier otra persona, entidad o compañía. *La divulgación o el uso de la Información por el Receptor en infracción de este acuerdo será considerado causal de indemnización de daños y perjuicios a la empresa.* **QUINTA: DURACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD.** El término de duración de la obligación de confidencialidad será durante toda la vigencia del presente Contrato y diez (10) años más.

**SEXTA: INCUMPLIMIENTO DE LA CONFIDENCIALIDAD.** El TRABAJADOR reconoce que el incumplimiento de la obligación de confidencialidad causará un perjuicio al EMPLEADOR. En consecuencia, el EMPLEADOR podrá adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar cualquier incumplimiento del Contrato o la utilización no autorizada de la Información Confidencial. El TRABAJADOR podrá reclamar judicial o extrajudicialmente el resarcimiento económico de todos los daños y perjuicios que tal incumplimiento pudiera representar, y adelantar las acciones legales pertinentes a que hubiere lugar. **PARÁGRAFO:** El cumplimiento de la obligación de confidencialidad no está limitada al territorio Colombiano, sino a cualquier parte del mundo donde el EMPLEADOR sea afectado o pueda ser afectado, por el tiempo en que dicha información sea considerada como Información Confidencial y secreto industrial de propiedad del EMPLEADOR.

**SÉPTIMA: SALARIO.** EL EMPLEADOR, pagará al TRABAJADOR un salario mensual de los denominados fijos, que será el indicado en la parte superior de este contrato, pagadero en dos quincenas iguales vencidas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo.

**OCTAVA: BENEFICIOS O AUXILIOS HABITUALES U OCASIONALES QUE NO CONSTITUYEN SALARIO.** Las partes acuerdan que de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, los beneficios o auxilios habituales u ocasionales que por mera liberalidad de EL EMPLEADOR, reciba EL TRABAJADOR en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación, vestuario, medios de transporte, primas extralegales, de vacaciones, navidad y en general cualquier otra clase de reconocimiento en dinero o en especie diferente del salario ordinario fijo o variable, no retribuyen el servicio, no constituyen salario y no tienen efecto prestacional alguno; de la misma manera EL EMPLEADOR por su mera liberalidad podrá reconocer habitual u ocasionalmente al trabajador premios, bonificaciones y demás, por cumplimiento de obligaciones, objetivos, metas o resultados, individuales o grupales sin que constituyan salario.





**ELECMER S.A.S**

Montajes Eléctricos Industriales y Automatización

**NOVENA: DEDUCCIONES.** De existir obligación económica del TRABAJADOR en favor del EMPLEADOR, autoriza aquel a ésta, desde ahora, para efectuar las correspondientes deducciones en cualquier tiempo, sin que sea necesaria orden escrita especial, pues el presente contrato la suple.

**DÉCIMA: JORNADA.** EL TRABAJADOR queda sometido a la jornada máxima legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

**UNDÉCIMA: TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o sus representantes. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

**DUODÉCIMA: TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Se prohíbe al TRABAJADOR laborar en días de descanso obligatorio, para hacerlo deberá obtener permiso u orden expresa y escrita del EMPLEADOR para cada día en particular.

**DÉCIMA TERCERA: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Desde ahora acuerdan TRABAJADOR y EMPLEADOR, que el descanso Dominical podrá ser tomado en días laborales, de común acuerdo, con el único objeto de que el trabajador pueda laborar en días Domingo y que esta sea tenido en cuenta como día ordinario a efecto de su remuneración, de conformidad con lo establecido por el artículo 179 parágrafo 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

**DÉCIMA CUARTA: JORNADA FLEXIBLE DE 36 HORAS SEMANALES.** Desde ahora acuerdan TRABAJADOR y EMPLEADOR, que de conformidad con lo establecido en el literal c) del Artículo 51 de la Ley 789 de 2002, temporal o indefinidamente se podrán organizar turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA EMPRESA o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

**DÉCIMA QUINTA: JORNADA FLEXIBLE 48 HORAS SEMANALES.** Desde ahora acuerdan TRABAJADOR y EMPLEADOR, que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá realizarse mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m., en la forma prevista en el artículo 51 literal d) de la Ley 789 de 2002.

**DECIMA SEXTA: TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y DESCANSO COMPENSATORIO.-** De conformidad con lo dispuesto en el Art. 181, 182 y 183 del Código Sustantivo del Trabajo en caso que el empleador requiera que el trabajador preste sus servicios a la empresa en días de descanso obligatorio y remunerado de manera habitual se lo hará saber por escrito y en la misma comunicación le informará los días y horas en que podrá hacer uso del descanso compensatorio en la semana siguiente a la ejecución de la labor en el dominical. El empleador podrá igualmente conceder el periodo de descanso compensatorio en los términos señalados en el numeral 2., del Art. 183 del C.S.T. El reconocimiento del descanso semanal compensatorio no es impedimento para que se pague la retribución en dinero estipulada en el Art. 179 del C.S.T., por la labor realizada en día de





**ELECMER S.A.S**

Montajes Eléctricos Industriales y Automatización

dominical. Las labores ocasionales prestadas en las mismas jornadas de descanso o en horas extras no generan el derecho al día u horas de descanso compensatorio. **DÉCIMA SEPTIMA: DERECHO DE AUTOR.** En virtud del artículo 20 de la ley 23 de 1982 (modificado por el artículo 28 de la ley 1450 de 2011), todos los derechos patrimoniales que recaen sobre las obras creadas, desarrolladas o encargadas al TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones contratadas (en adelante Las Obras), y todos los derechos y los privilegios que a ellas se refieran y correspondan, sin excepción de ninguna clase, pertenecen al EMPLEADOR, pudiendo por consiguiente el EMPLEADOR considerarse único dueño de los derechos patrimoniales de Las Obras, y explotarlas como cosa propia, o bien disponer de éstas como mejor conviniese a sus intereses. El EMPLEADOR tendrá la titularidad exclusiva sobre los derechos patrimoniales de autor sobre las obras desarrolladas o encargadas al TRABAJADOR, consistentes en pero limitarse a, la reproducción, comunicación pública por cualquier medio físico o digital, puesta a disposición, venta, alquiler, edición, modificación, traducción, adaptación, transformación, distribución, radiodifusión, almacenamiento digital, utilización, explotación, ejecución y publicación. Asimismo, el EMPLEADOR tendrá derecho a celebrar contratos de licencia con quien lo considere, respecto de los derechos patrimoniales de autor sobre la obras, incluyendo pero sin limitarse a, los derechos de reproducción, comunicación pública, distribución, venta, edición, modificación, traducción, adaptación, transformación, utilización de obra. El EMPLEADOR tendrá derecho a decidir a su discreción, la forma, y el momento en que ejercerá los derechos patrimoniales que recaen sobre la Obras, incluyendo la forma y el momento en que iniciará, suspenderá o reiniciará su uso. La presente cesión de derechos patrimoniales tendrá una duración correspondiente al término de protección legal de las Obras, y un ámbito territorial de todos los países del mundo. **DÉCIMA OCTAVA: PROPIEDAD INDUSTRIAL.** En virtud del artículo 29 de la Ley 1450 de 2011, todas las invenciones, patentes, modelos de utilidad, diseños industriales, mejoras, signos distintivos y en general todas aquellas creaciones protegidas por el derecho de propiedad industrial que sean creadas, desarrolladas o encargadas al TRABAJADOR en desarrollo del presente contrato será de propiedad del EMPLEADOR. En consecuencia tendrá el TRABAJADOR todos los derechos y privilegios que deriven de la propiedad de los mencionados bienes de propiedad industrial, tales como, pero sin limitarse a, presentar a su nombre o a nombre de terceros solicitudes de registro ante la autoridad competente todas estas creaciones protegidas por la propiedad industrial en cualquier parte del mundo. **PARÁGRAFO:** El TRABAJADOR se obliga para con el EMPLEADOR a facilitar el cumplimiento oportuno de la correspondientes formalidades necesarias para el cumplimiento de lo expuesto en esta cláusula, tales como pero sin limitarse a firmar los documentos y poderes requeridos de acuerdo con la normatividad aplicable. El TRABAJADOR deberá prestar toda su colaboración para estos efectos cuando así lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna a favor del TRABAJADOR. **DÉCIMA NOVENA: GRATUIDAD.** La transferencia, explotación y demás obligaciones derivadas de las creaciones protegidas por el derecho de autor y por la propiedad industrial se realizarán de forma gratuita, sin que se genere en favor del TRABAJADOR ningún pago o remuneración presente o futura. **VIGESIMA: MODIFICACIONES.** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL





**ELECIMER S.A.S**

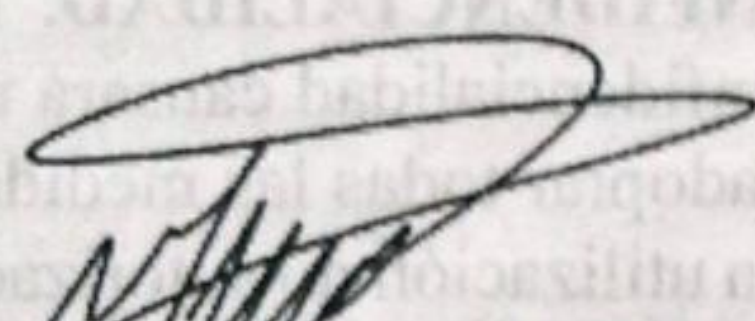
Montajes Eléctricos Industriales y Automatización

EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales mínimas del TRABAJADOR y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **VIGÉSIMA PRIMERA: INICIO.** El presente contrato se hace efectivo a partir del **28 DE ENERO DE 2022**, **VIGÉSIMA SEGUNDA: PERIODO DE PRUEBA.** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **20 DÍAS** a partir de la vigencia de este contrato. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. En el caso de existir prórroga o nuevo contrato entre las partes se entiende que no existirá para este nuevo periodo de prueba.

En constancia de su celebración y aceptación se suscribe el presente documento por quienes en ellos intervienen en dos ejemplares, uno de los cuales el TRABAJADOR declara haber recibido.

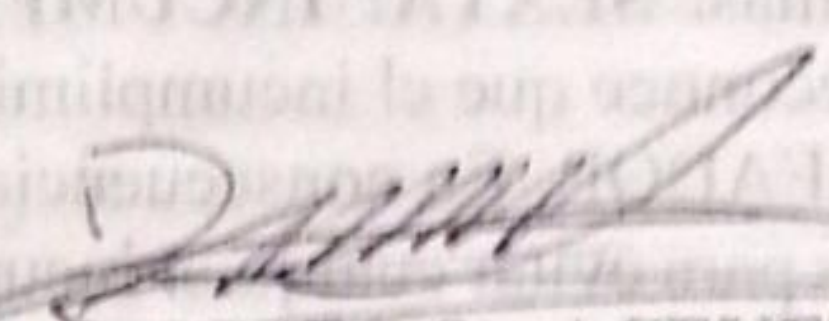
**EL EMPLEADOR**

**EL TRABAJADOR**

  
**MARIA C. VALDERRAMA**

**C.C. 23.556.872 de Duitama.**

**Gerente Encargada**

  
**RONALD RICARDO ACEVEDO QUIROGA**

**CC 80.903.845 de Bogotá**