**CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**

Entre **NESTOR BONILLA RAMIREZ**, mayor de edad y vecino de la ciudad de Neiva, identificado con la cedula de ciudadanía No. 12.193.128, actuando en su calidad de Gerente General y Representante Legal de la Cooperativa Nacional Educativa de Ahorro y Crédito – **COONFIE**, entidad de naturaleza solidaria que ejerce la actividad financiera de manera especializada, identificada con el Nit No. 891.100.656-3. quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR** y \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[*Nombre y apellidos completos del empleado*] con cedula de ciudadanía Número \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *[incluir el número de identificación],* domiciliada en la ciudad /municipio de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *[incluir ciudad y municipio donde reside],* quien se llamará **EL TRABAJADOR** se suscribe el presente contrato de trabajo, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA – Objeto**: EL TRABAJADOR se obliga a laborar para LA EMPLEADOR, en el desempeño de las funciones propias del cargo de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *[mencionar cargo a desempeñar],* todo de acuerdo con las condiciones, horario e instrucciones señaladas por esta o los superiores de aquel, ya sea en la sede principal de EL EMPLEADOR o en cualquier otro lugar que se le indique de acuerdo con las condiciones y Reglamentos de Empresa. EL TRABAJADOR acepta el traslado de cargo, área o sede de trabajo que a discrecional criterio le señale EL EMPLEADOR, sin que ello constituya variación de las condiciones laborales. **Parágrafo**: La sede de trabajo para EL TRABAJADOR será la ciudad y/o municipio de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *[mencionar ciudad o municipio a desempeñar].*

**SEGUNDA- Salario:** EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR un salario mensual de **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** PESOS **MCTE** (*\_$\_\_\_\_\_\_\_). Cualquier otra remuneración de carácter extralegal o ingreso con motivo de este Contrato sea cual fuere su denominación, prima, bonificación o auxilio NO CONSTITUYE SALARIO y por lo tanto no se tendrá en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.* **Parágrafo Primero:** Además del salario EL TRABAJADOR tendrá derecho a las prestaciones sociales de carácter legal, las prestaciones de seguridad social previstas por las leyes a través de los entes creados para el efecto. **Parágrafo Segundo:** En ejercicio de las facultades que les atribuye el Artículo 128 del C.S. del T**. EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR** expresamente acuerdan que no constituyen salario los demás beneficios en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma, su contenido o la oportunidad de su pago, entre ellos, las sumas adicionales que se otorguen en compensación a incrementos salariales con el fin de cubrir gastos tales como alimentación, alojamiento, vestuario. Así mismo en virtud del mismo Artículo 128, carecen de carácter salarial los beneficios adicionales entregados como aportes patronales a fondos pensionales voluntarios u obligatorios, o los que se otorguen para la protección en salud, o como auxilios educativos, o para el transporte del trabajador.

**TERCERA- Periodo de Prueba**: **NOVENA. -** Las partes acuerdan un período de prueba de **XX** días, que no es superior, ni excede de dos (2) meses. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento, en forma unilateral, , sin que cause el pago de indemnización alguna, de conformidad con el Art. 80 del C.S. del T.

**CUARTA– Duración:** Este Contrato será de duración indefinida mientras subsistan las causas que le dieron origen y la necesidad del oficio o actividad por la que se contrata.

**QUINTA– Terminación del Contrato:** El presente Contrato terminará además de las causas y modos previstos en los Artículos 61 y 64 del C.S. de T. (Art. 5 y 6 de la Ley 50 de 1990) y 7 del Decreto 2351 de 1965, por las siguientes faltas, las que se califican como graves y por lo tanto son justas causas para dar por terminado el presente Contrato: 1)- La no aceptación del traslado de cargo, área o ciudad sede de Trabajo. 2)- La realización de labores ajenas a EL EMPLEADOR con menoscabo del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo. 3)- La llegada en estado de embriaguez al sitio de trabajo, la ingestión en el mismo de bebidas embriagantes aún por la primera vez, el uso de drogas o sustancias enervantes. 4)- No cumplir con sus obligaciones de confidencialidad y manejo adecuado de la información previstas en este contrato. 5)- Tres retardos o abandonos del sitio de trabajo, sin justificación. 6)- Ausencia injustificada de un día al sitio de trabajo. 7)- Presentación de documentación en la que se adultere la verdad con el fin de obtener un beneficio económico de EL EMPLEADOR, o acreditar algún requisito para el pago de prestaciones sociales o gastos laborales. 8)- Obtener beneficio indebido por aprovechamiento del nombre, bienes o servicios de EL EMPLEADOR. 9)- Haber sido condenado por sentencia ejecutoriada a pena privativa de la libertad superior a un año salvo cuando se trate de delitos culposos. 10)- Desempeñar funciones para terceros o incompatibles con la exclusividad de este Contrato.

**SEXTA- Confidencialidad De La Información:** En aplicación del principio de buena fe y lealtad, toda la información verbal, escrita, magnética o de imágenes a la que tenga acceso **EL TRABAJADOR** por razón ocon ocasión del desarrollo de su actividad laboral será de carácter confidencial. La información confidencial de **EL EMPLEADOR** incluye, sin carácter restrictivo, la información verbalmente suministrada, la totalidad de la información que repose en los archivos de la entidad, la totalidad de los datos personales que corresponda a cualquier titular de la información que tenga o hubiese tenido vínculo de cualquier naturaleza con **EL EMPLEADOR**, sin importar si son datos públicos, privados, semiprivados o sensibles, los programas de software, fórmulas, métodos, know-how, procesos y procedimientos, diseños, nuevos productos, trabajos en desarrollo, planes de mercadeo**.** En consecuencia, **EL TRABAJADOR** se obliga a no revelar, divulgar, copiar o reproducir, exhibir, mostrar y/o comunicar o circular con terceros, la información a la que tenga acceso**,** ni a utilizarla durante el tiempo que este el vínculo laboral vigente o con posterioridad a su terminación para obtener en su favor o en el de terceros algún tipo de beneficio o provecho. En ese sentido, la información sólo podrá ser utilizada para los efectos propios de la ejecución del contrato de trabajo y deberá **EL TRABAJADOR** actuar con la debida diligencia en el manejo de la información y cumpliendo las medidas de seguridad que indique **EL EMPLEADOR**. Por lo anterior, **EL TRABAJADOR** deberá mantenerla información de manera confidencial y privada, así como garantizar la no revelación, divulgación, exhibición, muestra y/o comunicación no autorizada de dicha información, garantizando su confidencialidad, integralidad y debido uso. En caso de infidelidad o de revelación de la información a la que alude la presente cláusula y estando vigente aún el vínculo laboral, **EL EMPLEADOR** podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, previo agotamiento del proceso interno respectivo. Con o sin la existencia del vínculo laboral **EL EMPLEADOR** de reserva el derecho de ejercer las acciones legales del caso que le permitan resarcirse en el daño causado.

**SÉPTIMA – Manejo De La Información:** Para efectos de la ejecución de las actividades a su cargo, **EL TRABAJADOR** tendrá acceso a datos personales que trata **EL EMPLEADOR** como responsable o encargado, dichos datos personales sólo podrán ser empleados por **EL TRABAJADOR** para el cumplimiento de sus obligaciones laborales. **PARAGRAFO:** **EL TRABAJADOR** se obliga a cumplir con los protocolos de manejo de la información establecidos por **EL EMPLEADOR** y se obliga a no circular ningún dato personal con terceros, salvo en los casos autorizados por la Ley y previa verificación de cumplimiento de requisitos establecidos en los Manuales, Procesos y Procedimientos del **EMPLEADOR**, para lo cual tomará las medidas de seguridad y controles necesarios para evitar que la información sea accedida o conocida por terceros

**OCTAVA - Derechos de Autor:** En los términos del artículo 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982, modificada por la Ley 1450 de 2011 sobre derechos de autor, EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR acuerdan que los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos, investigaciones y consiguientes resultados en la actividad de EL TRABAJADOR y cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a secretos, investigaciones confidenciales, fórmulas de productos, quedarán de propiedad exclusiva patrimonial de EL EMPLEADOR. Además, tendrá esta última el derecho a hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR accederá a facilitar el conocimiento oportuno de las correspondientes formalidades y a dar su firma y extender los poderes y documentos necesarios para tal fin, según y cuando se lo solicite EL EMPLEADOR, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna.

**NOVENA– Documentos anexos al contrato**: EL TRABAJADOR declara que conoce los Reglamentos Internos de Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial de la Cooperativa Nacional Educativa de Ahorro y Crédito – COONFIE (EMPLEADORA), Manual del Sistema de Protección de Datos, Política de Tratamiento de Datos, política integral de calidad, seguridad y salud en el trabajo y ambiente, política de desconexión laboral, política de prevención de acoso laboral, y demás políticas internas definidas por Coonfie cuyas normas hacen parte de este Contrato y a él se incorporan.

**DÉCIMA– Liquidación de Salarios y Prestaciones:** Para que EL EMPLEADOR pueda realizar convenientemente las operaciones de liquidación, revisión y pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones, EL TRABAJADOR otorga a aquella un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de terminación del contrato para que le haga el pago de lo debido, sin que por ello incurra en mora o quede obligada a la indemnización moratoria. EL TRABAJADOR acepta de antemano que en la liquidación y pago final de conceptos laborales se efectúe la compensación y deducción de las obligaciones que con causa y con ocasión del Contrato de Trabajo puedan resultar a su cargo y a favor de EL EMPLEADOR. El **TRABAJADOR** se compromete a laborar como máximo la jornada ordinaria laboral máxima de 47 horas semanales en los turnos y dentro de las horas convenido así: de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 pm a 6:00 p.m. de lunes a viernes, y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00m, (ley 2101 de 2021 modifica el art. 161 del C.S.T. salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señaladas por **EL EMPLEADOR** pudiendo hacer ésta ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente o la necesidad del servicio lo requiera. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del C.S.T., modificado por el artículo 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 articulo 167 ibidem, o de la forma establecida en el artículo 51 de la ley 789 de 2002. **ONCEAVO:** **Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical Y/O Festivo.** EL EMPLEADOR en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 articulo 2.2.1.2.1.3 con autorización especial del Ministerio de Trabajo, diligencia diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente **El TRABAJADOR**, tendrá derecho al pago de trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en horas nocturnas y en días festivos o dominicales en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo antes indicado, **EL EMPLEADOR** o su representante deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, a **EL EMPLEADOR** o a sus representantes para su aprobación. **EL EMPLEADOR** en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo extra, 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.

Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre EMPLEADORES y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Para constancia se firma en dos (2) ejemplares, uno (1) para EL EMPLEADOR y uno (1) para EL TRABAJADOR, ante testigos en Neiva - Huila y a los \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Año\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

EL EMPLEADOR EL TRABAJADOR

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

**NESTOR BONILLA RAMIREZ**  **NOMBREXXX**

No. Doc. Id **12.193.128** de **Garzón (Huila)** No. Doc. Id **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** de **\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

TESTIGO TESTIGO

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

C.C. C.C.

Se entrega copia del contrato, examen de ingreso y perfil del cargo:

**TRABAJADOR \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

No. Doc. Id **No. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Huella Ind. Der.