

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

INFORMACIÓN GENERAL DEL CONTRATO	
1. EMPLEADOR (INFORMACIÓN):	
EMPRESA:	VÍCTOR JULIAN RODRIGUEZ REY
NIT	88241564
REPRESENTANTE LEGAL:	VÍCTOR JULIAN RODRIGUEZ REY
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES:	KDX 50 BRR GALÁN
TELÉFONO DE CONTACTO:	3185609936
2. TRABAJADOR(A) (INFORMACIÓN):	
NOMBRE:	PAOLA ALEXANDRA LIZCANO AGUILAR
CARGO U OFICIO:	CONTADORA
TELÉFONO DE CONTACTO:	3124158029
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES:	CLL 13 No. 4 - 129 Lt 19 Mz B1 - EL ZULIA
CORREO ELECTRÓNICO:	C.P.PAOALEXALIZAGUI0824@GMAIL.COM
3. HORARIO, LUGAR DE TRABAJO, SALARIO Y TERMINO DEL CONTRATO:	
HORARIO:	DIURNO
LUGAR DE TRABAJO.	CR 8 N 7 43 PISO 2 CODEX BRR CENTRO – VILLA DEL ROSARIO
SALARIO:	DOS PUNTO UN SMMLV
PERIODO O FORMA DE PAGO:	QUINCENAL
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES:	01 DE ENERO DE 2025
FECHA DE VENCIMIENTO:	31 DE DICIEMBRE 2025
TÉRMINO INICIAL DEL CONTRATO (DURACIÓN)	1 AÑO
MODELO DE VESTIMENTA REQUERIDO	MODELO 3 DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DÍA DE DESCANSO (DOMINICAL)	DOMINGO
CONDICIONES ESPECIALES Y RESTRICCIONES	

El empleador y el trabajador, ambos mayores de edad, identificados como ya se anotó, suscriben un **contrato de trabajo a término fijo**, regido por las disposiciones del código sustantivo de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo del **empleador** y siguientes cláusulas:

Primera. Lugar. El trabajador desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que el empleador determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

Segunda. Funciones. El trabajador será contratado para desempeñar el cargo indicado anteriormente, cumpliendo con las funciones asignadas y cualquier otra tarea relacionada que le sea encomendada por el empleador.

Tercera. Obligaciones del empleador. Hace parte de las obligaciones especiales la de suministrar por parte del empleador los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del trabajador y demás descritas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuarta. Obligaciones del trabajador. Además de lo estipulado por el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, el trabajador por su parte prestará su fuerza laboral con fidelidad y entrega, cumpliendo debidamente el reglamento interno de trabajo y las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, al igual que se compromete a no laborar por cuenta propia con otro empleador en el mismo oficio, mientras se encuentre vigente este contrato.

Es obligación del trabajador cumplir con las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, informar sobre cualquier accidente, incidente o cualquier situación que pueda poner en riesgo su salud o seguridad, o la de otros compañeros.

Quinta. Duración del contrato. El término inicial de duración del contrato será el señalado en la parte inicial, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales descritas en el Código Sustantivo del Trabajo; si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con antelación no inferior a (30) días, este se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado. Por tratarse de un contrato a término fijo inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Sexta. Período de prueba. Acuerdan las partes fijar como período de prueba los primeros 60 días de labores, lo cual no es superior a la quinta parte del término inicial del presente contrato, ni excede los dos meses. Durante este período las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este período de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplicará en las prórrogas.

Séptima. Justas causas para despedir. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en el capítulo V del título I y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, además del incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, las normas de seguridad y salud en el trabajo y las previamente establecidas por el empleador o sus representantes en documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular.

Octava. Salario. El empleador pagará al trabajador un salario mensual indicado al inicio de este contrato por su labor. 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. **Parágrafo. El trabajador** autoriza al **empleador** para que la retribución, así como cualquier otro beneficio originado en la existencia y/o terminación del contrato, sea consignada o trasladada a la cuenta abierta a su nombre en una entidad bancaria, que desde ya notifica al empleador. **Parágrafo 2.** Modalidad de salario de variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está

designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del código sustantivo de trabajo.

Novena. Trabajo extra, en dominicales y festivos. El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingos o festivos que correspondan a descanso, al igual que los nocturnos, serán remunerados conforme al Código Sustantivo del Trabajo. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado u ordenado por el empleador para efectos de su reconocimiento. Cuando se presenten situaciones urgentes o inesperadas que requieran de este trabajo suplementario, se deberá ejecutar y se dará cuenta de ello por escrito en el menor tiempo posible al jefe inmediato; de lo contrario, las horas laboradas de manera suplementaria que no se autorizaron o notificaron no serán reconocidas.

Décima. Jornada de trabajo. El trabajador se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación escrita en contrario, lo anterior salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señaladas por **el empleador**, pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en la ley, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma.

Parágrafo 1. el empleador Y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de 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 horas semanales dentro de la jornada ordinaria; conforme lo establece el artículo 161 de C.S.T., Modificado por el artículo 2° de la ley 1846 de 2017 y en atención a lo normado por el artículo 5 de la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo 2. En desarrollo del objeto social del empleador, este podrá designar al trabajador para que realice las funciones en las oficinas de los clientes. 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. **El trabajador** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida **el empleador** dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales **del trabajador** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos **del trabajador**, de conformidad con el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 1° de la ley 50 de 1990.

Décima primera. Escala De Faltas Y Procedimiento Para Imponer Sanciones. Se establecen como faltas leves, moderado, grave y muy grave, así como sus sanciones disciplinarias las establecidas en el reglamento interno de trabajo en el apartado de restricciones específicas.

Décima segunda. Invenciones. Las invenciones realizadas por **el trabajador** le pertenecen a la empresa siempre y cuando estas sean realizadas con ocasión y dentro de la ejecución del contrato de trabajo, y como parte del cumplimiento de las obligaciones del cargo. También lo son aquellas que se obtienen mediante los datos y medios conocidos o utilizados en la labor desempeñada.

Décima tercera. Derechos de autor. Los derechos patrimoniales sobre las obras, diseños, invenciones, investigaciones, etc., creadas por el **trabajador** en ejercicio de sus funciones o con ocasión de estas pertenecen al **empleador**.

Décima cuarta. Afiliación y pago a seguridad social. Es obligación del empleador afiliar al trabajador a la seguridad social, como es salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación; por lo tanto, el trabajador autoriza el descuento de los valores que le corresponda aportar, en la proporción establecida por la ley.

Décima quinta. Prórroga. Si el aviso de no prorrogar el contrato no se da o se da con una anticipación menor a treinta (30) días, el contrato se prorroga por un período igual a la inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo.

Décima sexta. Protección de datos personales. El empleador tiene establecidas unas políticas de manejo de datos personales que se encuentran disponibles en la cartelera informativa de la empresa en cumplimiento de estas políticas y de la normativa legal vigente: Ley 1581 de octubre 17 de 2012 y decretos reglamentarios 1377 de 2013 y 1081 de 2015; el empleador guardará estricta reserva y confidencialidad sobre la información del trabajador, por lo tanto, queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar dicha información.

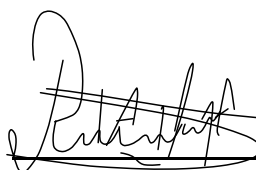
Décima séptima. Modificaciones. Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

Décima octava. Efectos. El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

Se firma por las partes en la ciudad de Villa del Rosario a los dieciocho 18 días de noviembre de 2025.

EMPLEADOR

Victor Julian Rodriguez Rey
CC. 88241564



TRABAJADOR

Paola Alexandra Lizcano Aguilar
CC. 1094166142

[Verificar autenticidad del documento](#)

Firmado: Paola Alexandra Lizcano Aguilar - el: 19/11/2025 07:35

