

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO No. 679

Fecha de suscripción:	Día:	01	Mes:	02	Año:	2016
-----------------------	------	----	------	----	------	------

1. PARTES CONTRATANTES

1.2. COTECMAR	NIT: 806.008.873 – 3
1.3. REDONDO DOMINGUEZ JADIR ALONSO	C. C. 73.432.955 DEL CARMEN DE BOLIVAR

2. INFORMACION DE LAS PARTES

Domicilio:	CARTAGENA DE INDIAS	Domicilio:	CARTAGENA DE INDIAS
Dirección:	VIA MAMONAL KM 09	Dirección:	El Libertador, Cll 3C No. 60D - 15
Teléfono (s):	6535035	Teléfono (s):	3173742467

3. DATOS COMPLEMENTARIOS / TRABAJADOR

3.1. NOMBRE DEL CARGO SUPERVISOR MECANICA	3.3. LUGAR DE TRABAJO CARTAGENA DE INDIAS
3.2. FECHA INICIO DE LABORES 01 DE FEBRERO 2016	3.4. CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR CARTAGENA DE INDIAS
4. SALARIO DOS MILLONES CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$2.056.600)M/CTE.	4.1. PERIODICIDAD DE PAGO MENSUAL
5. MODALIDAD DEL CONTRATO: A TÉRMINO INDEFINIDO	6. JORNADA DE TRABAJO TIEMPO COMPLETO

7. FUNCION PRINCIPAL

Organizar, coordinar y controlar los trabajos de mantenimiento, reparación y montaje de sistemas de propulsión de buques y sistemas auxiliares, con el fin de optimizar el uso de los recursos asignados, siguiendo los procedimientos establecidos por la Corporación.

Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR, de las condiciones ya establecidas, identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, el cual se registrará en lo específico por el contenido de las siguientes cláusulas: PRIMERA: OBJETO. El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR para Ejecutar los procesos técnicos y administrativos asociados a los proyectos de investigación que le permitan a COTECMAR mantener el liderazgo del sector astillero en la región, sin perjuicio de las demás funciones establecidas en el manual de funciones y/o las que le sean asignadas, así como las demás actividades encomendadas por el empleador, y éste se obliga a:

1.1. Poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio o cargo mencionado y en las labores anexas o complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta El EMPLEADOR o sus representantes, observando en su cumplimiento la diligencia y cuidados necesarios 1.2. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia o al servicio de terceros en el mismo oficio que es objeto del presente acuerdo de voluntades, durante la vigencia de este contrato. 1.3. Observar y conservar las normas de disciplina interna establecidas por El EMPLEADOR, y dar estricto cumplimiento a la normatividad Colombiana; 1.4. Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio o intereses personales de su EMPLEADOR, y cuya comunicación pudiera de alguna forma perjudicar al EMPLEADOR; 1.5. No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que El EMPLEADOR le asigne o encomiende; 1.6. El trabajador por ningún motivo podrá efectuar o ejecutar obras o trabajos de similares características al objeto social de la empresa del EMPLEADOR; 1.7. Cuidar con esmero las máquinas, herramientas, utensilios, materias primas, productos en proceso o terminados, instalaciones y demás bienes del EMPLEADOR, y evitar todo daño o pérdida que cause perjuicios a su propiedad; 1.8. Acatar los reglamentos del EMPLEADOR; 1.9. Aceptar los traslados de lugar de trabajo que disponga el EMPLEADOR; 1.10. Acatar las



normas de Salud Ocupacional. Y de higiene y seguridad industrial **SEGUNDA: REMUNERACION.** El EMPLEADOR pagará al Trabajador por la prestación de sus servicios, el salario indicado en el numeral 4, en las oportunidades señaladas en el numeral 4.1. el cual remunera todos los servicios prestados por el TRABAJADOR. 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. Adicionalmente y en caso de que el TRABAJADOR devengue pagos salariales de naturaleza variable, se entenderá que el 82.5% del valor de éstos constituye remuneración ordinaria y el 17.5% del mismo valor corresponde a la remuneración del descanso en domingos y festivos, en cumplimiento de lo dispuesto en los Capítulos I y II del Título VII del CST. **PARÁGRAFO PRIMERO:** 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, éste procederá a efectuar las deducciones y/o compensaciones contra las sumas que debiera al TRABAJADOR por concepto de liquidación definitiva del Contrato de trabajo, a la terminación del presente contrato, pues así lo autoriza desde ahora el trabajador, entendiendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa, aplicable para cada caso. **TERCERA: PAGOS OCASIONALES NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO:** Las partes expresamente acuerdan que no son salario los pagos ocasionales enumerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, así como tampoco lo son las prestaciones sociales mencionadas en el mismo artículo. Igualmente se conviene que todos los beneficios, auxilios y/o primas extralegales, los subsidios, los servicios, los descuentos, las concesiones, bonificaciones y todos los ingresos extralegales ocasionales, en dinero o en especie tales como: suministro de alimentación, vestuario, vivienda o alojamiento, medios de transporte, auxilio de movilidad, póliza exequial, seguro de vida, entre otros, o cualquier beneficio extralegal, que por mera liberalidad el EMPLEADOR reconozca u otorgue al TRABAJADOR, no constituyen salario y, en consecuencia, no tiene incidencia en la liquidación de prestaciones sociales, indemnizaciones, aportes parafiscales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social. Por lo tanto, las partes expresamente acuerdan que los conceptos antes mencionados no son imperioso cumplimiento para el EMPLEADOR, vale decir, el EMPLEADOR no está en la obligación de otorgarlos al TRABAJADOR, y para el evento de hacerlo es de un lado mera liberalidad del primero y del otro no constituye salario, reservándose EL EMPLEADOR la facultad de suspenderlos, disminuirlos, ampliarlos, modificarlos, adicionarlos o suprimirlos en cualquier momento; quedando sujeta a la reglamentación que para cada caso expida EL EMPLEADOR. EL TRABAJADOR se compromete a dar buen manejo y a suministrar información veraz para tener acceso a los auxilios o beneficios de carácter extralegal otorgados por EL EMPLEADOR en forma unilateral y por mera liberalidad; así mismo, se obliga a respetar los sistemas de control que sean implementados por EL EMPLEADOR; igualmente, EL TRABAJADOR se obliga a abstenerse de vender o distribuir los auxilios o beneficios extralegales que se le otorguen. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Para todos los efectos, las partes establecen que la sede de trabajo es la ciudad de Cartagena de Indias D. C. y T., en el evento que con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente, el TRABAJADOR deba desplazarse de su sede de trabajo, por orden o disposición del EMPLEADOR, y devengue viáticos, estos no constituyen salario, de acuerdo a la Ley. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes expresamente acuerdan que no constituye salario en especie, el suministro del transporte de la ciudad de Cartagena de Indias D. C. y T., a las instalaciones de EL EMPLEADOR ubicadas en el sector industrial de Mamonal y viceversa, como al igual, que ningún tipo de suministro de transporte que pueda llegar a proveer EL EMPLEADOR. **CUARTA: BENEFICIOS HABITUALES NO SALARIALES:** El TRABAJADOR adicionalmente disfrutará de un cupo de BENEFICIOS (no salariales) por la suma máxima de **\$ 1.303.041** conformado por los conceptos que a continuación se indican:

- a. (auxilios monetario: Vivienda): \$663.104
- b. (vales de alimentación): \$ 400.000.
- c. (aporte plus): \$ 195.641
- d. (aporte institucional empleado): \$ 44.296

QUINTA: BENEFICIOS DE COMPENSACION: Como consecuencia de la aplicación del SISTEMA DE REMUNERACION FLEXIBLE INTEGRAL, las partes expresamente acuerdan que al TRABAJADOR se le reconocerán los siguientes beneficios no salariales de compensación: a. Un aporte al Fondo Voluntario de Pensiones a la cuenta del TRABAJADOR, con el cual se compensa y paga toda eventual diferencia en materia prestacional, pensional y/o salarial surgida como consecuencia del presente acuerdo. Adicionalmente, la Corporación entregará como beneficio extralegal no constitutivo de salario un seguro de invalidez o muerte que cobijará al trabajador mientras se encuentre vigente el presente acuerdo. b. Durante el periodo de vacaciones disfrutadas, incapacidades transitorias, licencias de maternidad o paternidad,

licencias por calamidad doméstica, y licencias por luto se continuarán reconociendo los beneficios indicados en la cláusula tercera del presente contrato. c. EL EMPLEADOR en caso de terminación del contrato sin justa causa otorgará al TRABAJADOR una bonificación adicional a título de indemnización por terminación del contrato, para lo cual y sobre el valor de la indemnización legal se reconocerá un valor adicional y equivalente al 53,85% calculado sobre la asignación salarial básica. d. EL EMPLEADOR al momento de compensación total o parcial de las vacaciones reconocerá al TRABAJADOR por cada treinta (30) días compensados por concepto de vacaciones o proporcional por fracciones de tiempo inferiores a treinta (30) días, una suma adicional equivalente al 53,85% calculado sobre la asignación salarial básica. e. De manera adicional y en los casos de reconocimiento de beneficios extralegales cuya base aprecie la ASIGNACIÓN SALARIAL BASICA, el EMPLEADOR le reconocerá sobre dichos beneficios extralegales al TRABAJADOR un valor adicional y equivalente al 53,85% calculado sobre los beneficios extralegales pagados. f. Las partes reiteran que los beneficios antes mencionados se consideran como no salariales para efectos laborales y fiscales por así acordarlo las partes de conformidad con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la ley 344 de 1996. EL TRABAJADOR se compromete a dar buen manejo y a suministrar información veraz para tener acceso a los auxilios o beneficios de carácter extralegal otorgados por EL EMPLEADOR; así mismo, se obliga a respetar los sistemas de control que sean implementados por EL EMPLEADOR; igualmente, EL TRABAJADOR se obliga a abstenerse de vender o distribuir los auxilios o beneficios extralegales que se le otorguen. **SEXTA: CONDICIONES ESPECIALES:** Las partes de común acuerdo manifiestan su conformidad con las condiciones especiales del SISTEMA DE REMUNERACION FLEXIBLE INTEGRAL que a continuación se indican: a. Incrementos: Las partes acuerdan que los BENEFICIOS consagrados en el Cláusula Cuarta de este contrato se incrementarán en el mismo porcentaje y periodicidad que la ASIGNACION SALARIAL BASICA (ASB). b. Imputabilidad: La totalidad de los beneficios no salariales y en general reconocimientos contenidos en este documento serán imputables o compensables con cualquier valor o suma adicional que deba reconocer EL EMPLEADOR de origen convencional, judicial, administrativo y en general de naturaleza extralegal. Tal imputabilidad se aplicará igualmente en los casos de aplicación del principio de igualdad contenido en los artículos 13 de la C. P. y 143 del CST. De la misma manera se entiende que todo lo recibido por el TRABAJADOR durante la vigencia de esta relación laboral es imputable a lo que pudiera corresponderle en la eventualidad de una decisión judicial que pudiera afectar total o parcialmente el presente contrato. c. Modificaciones legales: La composición, cuantía, características y en general condiciones de los beneficios no salariales y en general reconocimientos contenidos en este contrato podrá ser modificada por el EMPLEADOR en los casos en que se presenten modificaciones legales fiscales o laborales. d. Retiro del RFI. El TRABAJADOR podrá retirarse del RFI en el mes de Enero de cada año, caso en el cual las cosas volverán al esquema de pago tradicional. En tal caso, el TRABAJADOR no tendrá derecho a los beneficios contemplados en las cláusulas 3 y 4 de este contrato. Lo anterior se aplicará igualmente en la eventualidad en que por una decisión judicial se afecte total o parcialmente el presente contrato. f. Embargos: En la eventualidad en que se presenten órdenes judiciales LA CORPORACION podrá de manera unilateral dar por terminado este acuerdo y el empleado no tendrá derecho a los beneficios contemplados en las cláusulas 5 y 13, volviendo las cosas al estado anterior en el que se encontraban antes del mismo, desmontando el sistema de RFI. g. Pagos no salariales: Las partes reiteran, que la totalidad de los beneficios, prerrogativas y en general acreencias en dinero o en especie contenidos en este contrato, salvo la asignación básica salarial y los pagos por trabajo suplementario, se consideran como de naturaleza no salarial y por lo tanto carecen de incidencia salarial, prestacional o parafiscal conforme a lo consagrado en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996. De igual manera se consideran como no salariales todos aquellos beneficios, prerrogativas y en general acreencias que se reconozcan por mera liberalidad o para facilitar la gestión contratada tales como bonificaciones ocasionales o participación en utilidades. **SEPTIMA: TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS Y DESCANSOS:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en el día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunera conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y el 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, en consecuencia, ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio puede adelantarse sin observancia de las reglas acá establecidas, so pena que no sea reconocido. **PARAGRAFO:** El EMPLEADOR ante la ocurrencia de los eventos antes mencionados, de manera adicional reconocerá sobre el valor a pagar un valor adicional equivalente al 53,85% de las mismas, el cual tendrá carácter salarial de conformidad con las normas vigentes sobre la materia. **OCTAVA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:** EL TRABAJADOR se obliga a cumplir con las siguientes funciones inherentes al cargo: **8.1.** Laborar la jornada ordinaria dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR. **8.2.** Cuidar permanentemente los intereses de

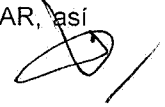
El EMPLEADOR. **8.3.** Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa, a las cuales hubiere sido citado. **8.4.** Cumplir permanentemente con el espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la Institución. **8.5.** Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. **8.6.** Avisar oportunamente y por escrito, al EMPLEADOR todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. **8.7.** Guardar, en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas, la discreción y el sigilo que exija la lealtad que debe a la Institución, absteniéndose por lo tanto, de revelar secretos que pudieran redundar en perjuicio de los intereses de ésta. En consecuencia, se compromete y obliga a no divulgar ni utilizar en provecho propio o de terceros, la información y los documentos recibidos de éste, en desarrollo del presente contrato de trabajo, por tener esa información el carácter de confidencial y reservada. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Lo dispuesto en el presente numeral no se aplica en aquellos eventos en que el requerimiento para suministrar información o entregar documentos de naturaleza confidencial, emana de Autoridad Judicial o Competente, caso en el cual El Trabajador debe informar tal circunstancia por escrito a la Dirección Talento Humano, o quien haga sus veces. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En el evento que El TRABAJADOR haga uso indebido de la información o de los documentos confidenciales, o los utilice para desarrollar actividades diferentes al objeto del contrato de trabajo, constituirá una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar. **8.8.** Responder por los elementos que se le entreguen para el desempeño de su cargo. **8.9.** Devolver oportunamente los valores, documentos o elementos de trabajo que se le hayan confiado. **8.10.** Entregar oportunamente los documentos y demás valores que con destino al EMPLEADOR, reciba legítimamente de terceros, en ejercicio de sus funciones. **8.11.** Consagrar toda su actividad y capacidad al desarrollo de sus funciones, absteniéndose de ejecutar labores que puedan entorpecer dicho desempeño o menoscabar su rendimiento personal. **8.12.** Las establecidas en los manuales de funciones, circulares generales, comunicaciones personales y en el reglamento interno de trabajo. **8.13.** Las demás relacionadas con su cargo y que expresamente le confiere El EMPLEADOR. **8.14.** Asistir a todos los cursos, seminarios y capacitaciones determinados por El EMPLEADOR y relacionados con asuntos propios de su cargo, con salud ocupacional, seguridad industrial y física de la Empresa y en general de cualquier tema catalogado como de interés prioritario o especial para El EMPLEADOR. **8.15.** Cumplir con las demás obligaciones legales, reglamentarias y las ordenes legítimas que disponga El EMPLEADOR o quien lo represente. **NOVENA: JORNADA LABORAL.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste 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 el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 *Ibidem*. Igualmente, el patrono podrá organizar las jornadas de trabajo conforme con las posibilidades que brindan las normas reformativas de la Legislación Laboral contempladas en la Ley 789 de 2002 y las que la modifiquen o adicionen. **DECIMA: PERÍODO DE PRUEBA.** Las partes acuerdan un periodo de prueba de dos (2) meses siempre, que el termino de duración del contrato sea de un (1) año o superior a un (1) año, cuando el termino de duración del contrato sea inferior a un (1) año las partes acuerdan que el periodo de prueba será una quinta (1/5) parte del termino de duración del contrato, sin que este término pueda llegar a exceder de dos (2) meses, acorde a lo establecido en el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo. El periodo de prueba pactado tiene por objeto, por parte del EMPLEADOR, apreciar las actitudes del TRABAJADOR y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo. Durante éste periodo puede darse por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, y sin que medie el pago de indemnización alguna por la terminación, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo. En caso de nuevo contrato o de prórrogas entre las partes, se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. **DECIMA PRIMERA: TÉRMINO DE DURACIÓN.** El término de duración del presente contrato es el que se indica en el numeral 3.4 del encabezado del mismo, y se contará a partir de la fecha de suscripción del contrato. En caso de tener un término de duración inferior a un año, únicamente podrá ser prorrogado por tres (3) periodos sucesivos, iguales o inferiores al término inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año. En el evento que no se hagan prórrogas, este contrato se entenderá renovado por un término igual al que inicialmente pactaron las partes. **PARÁGRAFO:** Siempre y cuando la duración inicial del contrato o la de sus prórrogas sea superior a treinta (30) días, el EMPLEADOR puede dar por terminado el contrato mediante comunicación escrita en donde informe que no lo prorroga, con una antelación no inferior a treinta (30) días. **DECIMA SEGUNDA: TERMINACIÓN UNILATERAL. 12.1. De orden Legal:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves a continuación, en esta misma cláusula. **12.2. Justas**

Causas de orden contractual: De conformidad con lo anteriormente dicho, son justas causas para darlo por terminado por parte del EMPLEADOR, al considerarse faltas especialmente graves, además de la violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la cláusula primera de este contrato, y las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: **12.2.1.** La manipulación de programas informáticos, hojas de cálculo, sistemas, similares o equivalentes, para falsear la verdad u ocultar información o defraudar al patrono, sus representantes, clientes, proveedores e invitados; **12.2.2.** La no-asistencia puntual a su trabajo sin excusa suficiente, por dos (02) veces dentro del mismo mes calendario; **12.2.3.** El hecho que el TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso del EMPLEADOR o de su superior jerárquico, sin justa causa; **12.2.4.** La no-asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente; **12.2.5.** La pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento del trabajador con algunas de las personas que laboran en el mismo establecimiento, que dé lugar a disociaciones y afectaciones graves del clima laboral, incidan significativamente en la productividad de la empresa y que pueda lesionar la marcha armónica de labores, agotado el debido proceso dentro de la empresa; **12.2.6.** El no aceptar asignaciones de trabajo, salvo cuando atenten contra el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR; **12.2.7.** Retirar archivos, documentación o elementos o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello; **12.2.8.** Las quejas repetitivas (hasta por tres ocasiones) de los clientes, proveedores y usuarios en general, ocasionadas por la baja calidad del servicio prestado por el TRABAJADOR; **12.2.9.** La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas en beneficio de terceros y dentro del horario de trabajo; **12.2.10.** El incumplimiento de las normas de conducta y ética que rigen en la Corporación; **12.2.11** La ausencia de uso o el uso inadecuado de los instrumentos técnicos, medios de producción, elementos de trabajo y sistemas de seguridad industrial y ocupacional, suministrados por el EMPLEADOR; **12.2.12** La sumatoria de Tres (3) llamados de atención por faltas no calificadas como graves, reiterados, por incumplimiento de las funciones, cumplimiento tardío o cumplimiento imperfecto o parcial de las mismas, cuando no se haya justificado debidamente dentro del trámite disciplinario correspondiente. **DECIMA TERCERA: HERRAMIENTAS DE TRABAJO:** En consideración a las funciones del TRABAJADOR, el EMPLEADOR le reconocerá al TRABAJADOR como herramienta de trabajo (no salarial) y a título de medios de transporte la suma de \$ -----0----- en dinero o en vales gasolina. Dicha suma, la cual es de carácter no salarial, pretende cubrir los gastos de mantenimiento y combustible en que debe incurrir mensualmente el TRABAJADOR para darle cumplimiento a sus funciones. **DECIMA CUARTA: PROPIEDAD INTELECTUAL:** EL TRABAJADOR deberá seguir estrictamente las siguientes reglas: **14.1.Publicaciones.** En el caso de que EL TRABAJADOR participe en la redacción y/o publicación de obras y/o investigaciones y/o artículos sobre temas relacionados con las actividades de EL EMPLEADOR en cualquier medio de comunicación, público o privado, con o sin ánimo de lucro, durante la vigencia de este Contrato, individualmente o en colaboración con otras secciones o personal de EL EMPLEADOR, los derechos patrimoniales de autor correspondientes pertenecerán a EL EMPLEADOR, conservando EL TRABAJADOR el derecho a que se le cite como autor(a) o colaborador(a) en todas las ediciones que se hagan de la(s) obra(s) y/o investigaciones y/o artículos, sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza de quien haya creado la obra. La remuneración de EL TRABAJADOR por este trabajo se considera incluida dentro del salario que EL EMPLEADOR le paga a EL TRABAJADOR. Lo anterior se entiende conforme con la Ley 23 de 1982 (Artículo 20 y Artículo 30 en sus literales a y b), y con la Decisión 351 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. **14.2. Conferencias.** En el caso de que EL TRABAJADOR participe en nombre de EL EMPLEADOR como expositor(a), conferencista, panelista, o ponente en alguna reunión, conferencia, seminario o cualquier otro foro dentro o fuera de la órbita del EL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR debe presentar previamente al EMPLEADOR o a sus representantes, al superior jerárquico donde se encuentre desarrollando el presente contrato, todos los documentos pertinentes para su revisión y aprobación en acuerdo con los intereses y conveniencias de EL EMPLEADOR; copia del texto del tema que se vaya a exponer se debe presentar al EMPLEADOR o a quien se delegue para el tema. **14.3. Software.** En el caso de que EL TRABAJADOR trabajare en la elaboración o en el uso de programas de computador, de la documentación descriptiva de dichos programas, o de cualesquiera otros datos de informática pertenecientes a EL EMPLEADOR o a un tercero, o que por cualquier circunstancia tuviere conocimiento de los programas o la documentación descriptiva, EL TRABAJADOR se compromete a que: **14.3.1** Toda información elaborada o recibida por EL TRABAJADOR en relación con los programas de computador, incluso, pero sin limitarse a ello, los programas mismos (código fuente, código objeto, carta de flujo o documentación descriptiva), será considerada por EL TRABAJADOR como estrictamente confidencial. Por consiguiente EL TRABAJADOR no está autorizado para eliminarla, ni hará ninguna copia ni revelará la información a personas externas a EL EMPLEADOR sin haber recibido en cada caso la aprobación previa de EL EMPLEADOR o sus representantes por escrito. **14.3.2.** Los programas serán usados por EL TRABAJADOR exclusivamente en su trabajo para EL EMPLEADOR de acuerdo a las instrucciones dadas por éste y bajo ninguna circunstancia serán usados para cualquier otro fin sin la autorización previa dada por EL EMPLEADOR. **14.3.3.** Cualquier

mejora o modificación elaborada por EL TRABAJADOR en relación con los programas de computador, bien que dichos programas sean o no propiedad de EL EMPLEADOR, pertenecerá exclusivamente a EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR no tendrá ni reclamará ningún derecho, incluso los derechos de propiedad intelectual, en relación con tales mejoras o modificaciones. **14.3.4.** El computador personal que recibe EL TRABAJADOR por parte de EL EMPLEADOR para ser utilizado en función de su trabajo, no podrá ser modificado en su hardware ni en su software sin la debida autorización de EL EMPLEADOR; en general, en el sistema de cómputo de EL EMPLEADOR no se deben instalar periféricos, accesorios, ni programas de ordenador de ninguna clase sin la debida autorización de EL EMPLEADOR. **14.4. Descubrimientos, invenciones, diseños y Desarrollo de productos.** Los descubrimientos, invenciones, diseños y desarrollo de productos, así mismo como cualquier mejora de procesos, procedimientos, estudios, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades de EL TRABAJADOR mientras preste sus servicios a EL EMPLEADOR, incluso aquellos de que trata el artículo 539 del Código de Comercio, quedarán de la propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR. Además EL EMPLEADOR tendrá el derecho a hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros estos inventos o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dar su firma o extender los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando lo solicite EL EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna. **14.5. Nombres de dominio y correo electrónico.** Los códigos de cuenta de correo electrónico creadas por EL EMPLEADOR bajo el dominio *cotecmar.com* o cualquier otro dominio de propiedad de EL EMPLEADOR son de carácter empresarial, y los mensajes de datos que circulen por la red son propiedad de EL EMPLEADOR; los códigos de cuenta son asignados según las necesidades y conveniencia de EL EMPLEADOR, siendo éstos personales intransferibles; por lo tanto, EL EMPLEADOR se reserva el derecho de vigilar y controlar la correspondencia entrante y saliente del TRABAJADOR. El uso del correo electrónico (e-mail) interno o externo de EL EMPLEADOR con fines distintos a los del trabajo indicado por EL EMPLEADOR no está permitido, en acuerdo con el Artículo 60, numeral 8, del Código Sustantivo del Trabajo. No se permite el uso del correo electrónico o de Internet que ponga en riesgo la integridad y operación del sistema de cómputo de EL EMPLEADOR, como en el caso de que EL TRABAJADOR baje archivos de procedencia desconocida que puedan infectar con virus informático el sistema. EL EMPLEADOR controlará las claves de acceso externas que le hayan sido asignadas tanto a EL EMPLEADOR como al TRABAJADOR para el uso de Internet. El incumplimiento de lo estipulado anteriormente por parte de EL TRABAJADOR le puede acarrear las sanciones disciplinarias y/o penales a que haya lugar. **14.6. Marcas y Enseñas.** EL TRABAJADOR se obliga a usar las marcas de servicios del EMPLEADOR solamente en relación con los asuntos que EL EMPLEADOR maneja dentro de su objeto social, y mientras EL TRABAJADOR esté al servicio del EMPLEADOR. EL TRABAJADOR se obliga a no usar las marcas de servicios y enseñas del EMPLEADOR en forma o manera alguna una vez que este Contrato haya terminado por cualquier causa. **14.7. Secretos Empresariales e Industriales.** EL EMPLEADOR previene al TRABAJADOR y declara que posee ciertos secretos empresariales e industriales entendiéndose los mismos como la información comercial, financiera, industrial y técnica relacionada con la naturaleza, características y finalidades de los negocios estratégicos que actualmente desarrolla y en el futuro planea desarrollar EL EMPLEADOR y relacionada con los métodos, procesos y formas de prestación de sus servicios. En virtud de lo declarado en el párrafo precedente y debido al alto valor comercial de los secretos empresariales del EMPLEADOR, EL TRABAJADOR reconoce que por motivo de su empleo tendrá acceso a dichos secretos empresariales. En consecuencia, EL TRABAJADOR asume la obligación de no usarlos, revelarlos, divulgarlos o exhibirlos a persona natural o jurídica alguna, incluyendo pero sin limitarse a parientes en cualquier grado de consanguinidad o afinidad, ni utilizarlos en su favor o en el de terceros, ya sea de manera directa o indirecta y en perjuicio o no del EMPLEADOR, salvo las siguientes excepciones: a) Que exista autorización previa y por escrito del Presidente del EMPLEADOR. b) Que la divulgación del secreto empresarial se haga por orden de autoridad competente en ejercicio de funciones legales y en desarrollo de una investigación administrativa o judicial. El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de su obligación de no divulgar de los secretos empresariales del EMPLEADOR, aún por la primera vez, será considerado falta grave y por ende justa causa para la terminación del contrato laboral. Sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo precedente, EL EMPLEADOR se reserva el derecho de iniciar las acciones penales y civiles permitidas por la ley y, en particular, aquellas establecidas en el Artículo 250 del C.S.T. y en el Artículo 308 del Código Penal. **DÉCIMA QUINTA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.** El TRABAJADOR acepta desde ahora y de manera expresa todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre y cuando se ajusten a los postulados del *ius variandi* laboral. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C. S. T. 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 1º de la Ley 150 de 1990. **DECIMA SEXTA: CONFIDENCIALIDAD. 16.1.** EL TRABAJADOR se obliga durante toda la vigencia del presente contrato de trabajo a mantener en secreto y bajo estricta reserva todos los hechos, datos y otros, que por razón de su trabajo llegue a conocer directa o indirectamente, sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de naturaleza técnica, económica, jurídica, financiera y de otra naturaleza, perteneciente a las operaciones, estrategia, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, programas o sistemas de cómputo, algoritmos, formulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita que revele EL EMPLEADOR al TRABAJADOR con ocasión de la relación laboral ya sea directamente o a través de sus clientes o proveedores. **16.2.** La violación a la presente cláusula constituirá una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar. **PARAGRAFO:** Dentro de la información confidencial no se incluirá: a) Aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada. b). Aquello que esté en posesión del TRABAJADOR y que la haya recibido legítimamente con anterioridad al inicio de la prestación del servicio que dio pie a la relación de las partes, ó c) Aquello que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma que pase al dominio público. La información confidencial, no dejará de serlo cuando debe revelarse a cualquier entidad oficial, nacional o internacional, por orden válida de autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada. **DECIMA SEPTIMA: BUENA FÉ.** 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 EMPLEADOR y TRABAJADOR dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **DECIMA OCTAVA: EFECTO.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se realizarán mediante otro si firmado por las partes. **DÉCIMA NOVENA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR.** El TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del Parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789/02, norma que modificó el 65 del C. S. T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. **VIGESIMA: CONFLICTO DE INTERESES:** EL TRABAJADOR se obliga a: **20.1.** Actuar con independencia de sus intereses particulares cuando le corresponda adoptar decisiones o emprender acciones asociadas con su trabajo, evitando que el sentido de tales decisiones o acciones se vea en manera alguna influenciado por el interés particular. **20.2.** Notificar por escrito al EMPLEADOR de inmediato y por conducto del Jefe inmediato en el momento que surja cualquier hecho que pueda ser constitutivo de conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones. **20.3.** Cumplir con los deberes asociados al conflicto de interés previsto en este contrato o en el Código de Ética o en cualquier regulación que rija la materia por parte del EMPLEADOR. Su incumplimiento se considerará como una justa causa para dar por terminado el contrato por parte del EMPLEADOR. **VIGESIMA PRIMERA: NO COMPETENCIA.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar fidelidad contractual con EL EMPLEADOR. Este deber incluye, entre otros, el de no desviar clientela del EMPLEADOR, no ofrecer empleo por fuera del EMPLEADOR a empleados que durante el último año han trabajado para la empresa y cualquier otro acto de competencia desleal. Al fin de la relación laboral, esta cláusula subsistirá por el término de tres (3) años, convirtiéndose en una obligación de carácter comercial y no de carácter laboral. EL EMPLEADOR se reserva la posibilidad de iniciar las acciones legales que sean del caso para evitar cualquier acto de competencia desleal de parte del TRABAJADOR, aun cuando éste ya no labore para o con el EMPLEADOR. El incumplimiento de lo estipulado en esta CLÁUSULA por parte de EL TRABAJADOR se califica como grave y puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa." **VIGESIMA SEGUNDA: POLITICA ANTICORRUPCION Y ANTISOBORNO:** Las partes se obligan a abstenerse de prometer, dar, ofrecer,

Recibir, influenciar y en general realizar cualquier actuación u omisión, directamente o por interpuesta persona, nacional o extranjera, pública o privada, que tenga por finalidad la obtención de un beneficio injustificado, ya sea para sí o un tercero, nacional o extranjero, público o privado, independientemente de que afecte o no los intereses del EMPLEADOR. En tal sentido, en todo caso, las partes están sujetas a lo establecido en el Código de Ética y en el Código de Buen Gobierno de COTECMAR, así





como a la regulación normativa imperante en Colombia en las materias reguladas en esta cláusula y afines o concordantes.

Para constancia, las partes firman en señal de aceptación, en Cartagena de Indias, D. T. y C., a los un (01) días del mes de Febrero de 2016


HERNAN MAURICIO OSPINA HERRERA
EL EMPLEADOR
C. C. 73.086.631 de Cartagena – Bolívar


EL TRABAJADOR
C.C. 73432955.