

Santiago de Cali 7 noviembre de 2023

Señor

JUEZ MUNICIPAL DEL CIRCUITO DE CALI (REPARTO)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE: YURLIS SURLLENIS MOSQUERA LOZANO Y

AYDA XIMENA RODRIGUEZ CABEZA

ACCIONADO: SERVICIOS GLOBALES S.A.

YURLIS SURLLENIS MOSQUERA LOZANO, AYDA XIMENA RODRIGUEZ CABEZA mayores de edad y vecinas del municipio de Santiago de Cali, identificadas con la cedula de ciudadanía como aparece al pie de nuestras firmas, residentes en la ciudad de Cali, obrando en nombre propio con todo respeto manifiéstanos a usted señor Juez, que instauramos Acción de Tutela como Mecanismo Excepcional Transitorio, para evitar se cauce un perjuicio irremediable no evitable por otro medio judicial, en contra de la empresa **SERVICIOS GLOBALES S.A** representado legalmente por el señor **VICTOR HUGO VEGA FORERO** identificado con la cedula de ciudadanía N. o 72178126 en calidad de Gerente o por quien lo represente o por quien este delegue, o por quien lo remplace temporal o definitivamente, Por la vulneración que realiza sobre los Derechos Constitucionales Fundamentales como son Derecho al Mínimo Vital y Móvil, Derecho a la Salud, Derecho a la Seguridad Social, Derecho a la Dignidad Humana y Derecho al Debido Proceso, o cualquier otro derecho que se considere violado por el despacho, con base en los siguientes hechos:

HECHOS

1.- El día 28 de febrero de 2023 el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle del Cauca le adjudicó el contrato de prestación de servicios No. 76004212023 a la empresa **SERVICIOS GLOBALES S.A** NIT 830.503.951-1, con cede en la carrera 33 No. 58 -73 Barranquilla Atlántico para prestar el servicio de aseo integral y cafetería en las instalaciones del ICBF Zona Suroriental, Nororiental, Ladera, Centro, Sur, Restaurar Cali, Jamundí, Yumbo, Palmira, Buga, Tuluá, Sevilla, Roldanillo y Cartago.

2.- El 3 de marzo de 2023 firmamos un contrato de Trabajo individual por la duración de la Obra o Labor Contrata con la empresa **SERVICIOS GLOBALES S.A** representada legamente por el señor Víctor Hugo Vega Forero en calidad de Gerente, identificado con la cedula de ciudadanía No.72178126, para desempeñar las funciones de Auxiliar de Servicios Generales en las instalaciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle del Cauca zona centro Cali.

3.- A partir del 15 de abril de 2023 el representante legal de la empresa se desapareció de la ciudad de Cali, perdimos todo tipo de comunicación con la empresa y nos adeuda los salarios hasta el 15 de abril, de igual manera no canceló la seguridad social como salud y pensión, esto le sucedió a mas de 50 personas que fuimos contratadas por esta empresa, la gran mayoría somos madres cabeza de familia que nos sentimos explotadas laboralmente por esta empresa.

4.- Atreves de un derecho de petición le solicitamos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle del Cauca su intervención ante la empresa **SERVICIOS GLOBALES S.A** para que nos reconozca los salarios adeudados la cual nos respondió lo siguiente: *Por lo anterior resulta claro que el ICBF no tiene competencia para desarrollar o intervenir en los asuntos laborales selección de personal, contratación, desvinculación y demás que se puedan generar en la ejecución de contratos que celebra el Instituto para la prestación Servicio de aseo y cafetería, pues ello es responsabilidad de la entidad contratante.*

5.- El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar desconoce que tiene una Responsabilidad Solidaria en el pago de salarios y prestaciones sociales no pagados por el contratista, sobre el caso la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia manifestó lo siguiente:

La solidaridad no implica que exista una vinculación laboral entre la empresa beneficiaria y el trabajador; (ii) Si se determina que existió culpa por parte del contratista independiente por no pagar las acreencias laborales al trabajador, esta culpa no es extensiva al beneficiario o dueño de la obra. En todo caso, este último tendrá el papel de garante; (iii) El beneficiario de la obra no puede alegar la buena fe como excepción de responsabilidad solidaria respecto de las acreencias laborales declaradas a favor de los trabajadores; y (iv) Estas reglas aplican independientemente de la naturaleza jurídica que tenga la empresa beneficiaria, esto es que sea una empresa privada o pública. Sobre el mismo tema que nos ocupa la Corte Constitucional en la sentencia T 021 de 2018 al definir una demanda presentada por los mismos hechos y derechos se promoción de la siguiente manera:

6.- Mediante Sentencia T-021 del 05 de febrero de 2018, se determinó que cuando una empresa – beneficiaria contrata la ejecución de algunas actividades (obras o servicios) con un contratista independiente que a su vez vincula personal para el desarrollo de las actividades contratadas puede ser responsable solidariamente de las obligaciones laborales que ese contratista independiente incumpla.

7.- Es por ello que la solidaridad laboral o responsabilidad compartida entre el beneficiario o dueño de la obra y el contratista independiente busca que esa contratación no se convierta en un mecanismo para eludir el cumplimiento de obligaciones laborales

8.- *La corte dispuso en sus consideraciones que, el principio de solidaridad laboral, cuyo fundamento constitucional se encuentra en los artículos 1 y 95 de la Carta Política, supone el deber de toda persona de actuar en cooperación y ayuda de los demás asociados. Este postulado irradia todo tipo de relaciones colectivas, entre ellas, las labores razón por la cual el legislador, con fundamento en ese principio, consagro el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo la responsabilidad salarial en materia laboral.*

9.- *Dicha norma mencionada dispone que son verdaderos empleadores las personas naturales o jurídicas que contraen la ejecución de una o varias obras, o la prestación de servicios, en beneficio de terceros, por un precio determinado. No obstante, el beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable con el contratista, por el valor de los salarios y de las prestaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio*

10.- *Como se ha explicado en renglones anteriores y según ha sido interpretado por la Corte Suprema de justicia, el artículo 34 del Código sustantivo del Trabajo tiene como finalidad proteger al trabajador ente la eventualidad que un empresario pretenda realizar su actividad económica a través de contratistas independientes con el propósito de evadir su responsabilidad laboral. Si ese empresario termina beneficiándose del trabajo desarrollado por las personas que prestaron sus servicios por intermedio de un contratista, debe responder de manera solidaria por los salarios y prestaciones que haya lugar.*

**CONTRATO DE TRABAJO EN MISION POR LA DURACION DE LA OBRA
O LABOR CONTRATADA**

NOMBRE DEL EMPLEADOR SERVICIOS GLOBALES SAS	DOMICILIO DEL EMPLEADOR: Barranquilla
REPRESENTADA POR: Victor Hugo Vega Forero	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 72178126
NOMBRE DEL TRABAJADOR EN MISION: Yurlis Sorlenis Mosquera Lozano	DIRECCION:
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 1130651385	LIBRETA MILITAR No:
FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD: 01/04/1987 - Colombia	CIUDAD DONDE SE CONTRATA: Departamento Valle del Cauca
CARGO PARA EL CUAL ES CONTRATADO: Auxiliar Servicios Generales	
SALARIO: \$1.160.000,00	PERIODO DE PAGO: Mensual
EMPRESA USUARIA A LA CUAL ES REMITIDO EL TRABAJADOR EN MISION: ICBF REGIONAL VALLE DEL CAUCA	FECHA DE INGRESO: Marzo 03 de 2023

DURACION DEL CONTRATO: Será el tiempo necesario para la realización de la labor u obra, cuya ejecución demanda la Empresa Usuaria y que es objeto del presente contrato, en los términos de la ley vigente.

MOTIVO QUE DA ORIGEN A LA OBRA O LABOR: En razón a que SERVICIOS GLOBALES SAS, ha celebrado un contrato de prestación de servicios con LA EMPRESA USUARIA ICBF REGIONAL VALLE DEL CAUCA.

Que motivan la realización del presente contrato de trabajo celebrado entre las partes y por el tiempo en que LA EMPRESA USUARIA determine, y cuyas funciones para el presente contrato serán las que defina LA EMPRESA USUARIA, al hacer la entrega del respectivo cargo, o las que se le asignen en la ejecución del mismo.

Entre EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR EN MISION, de las condiciones ya dichas identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo en Misión, en lo previsto en ellas de acuerdo con el Código Sustantivo del trabajo y demás normas del Régimen Laboral Colombiano.

CLAUSULA PRIMERA: OBJETO. - EL EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de TRABAJADOR EN MISION, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, LA EMPRESA USUARIA o sus representantes, observando en su cumplimiento la diligencia y cuidado necesario.

CLAUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: EL EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR EN MISION y este se obliga a: A) Aportar a EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR O LA EMPRESA USUARIA, B) no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a los fijados por EL EMPLEADOR O LA EMPRESA USUARIA, o las personas autorizadas por estas y relacionadas por el objeto del presente contrato, C) No trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. D) guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos e informaciones en general, sobre todos los asuntos y materia que lleguen a su conocimiento por causa o por ocasión de su contrato de trabajo. E) cuidar y manejar con esmero las maquinas, herramientas, utensilios como materias primas, productos en procesos o terminados, instalaciones y demás bienes del establecimiento donde preste sus servicios y evitar todo daño y pérdida que cause perjuicios a la persona natural o jurídica usuaria. F) acatar los reglamentos internos del trabajo de LA EMPRESA USUARIA y de EL EMPLEADOR G) Aceptar los traslados del lugar de trabajo que se determine por LA EMPRESA USUARIA o EL EMPLEADOR siempre y cuando no se modifique su labor ni se disminuya su salario. H) Acatar las normas de salud ocupacional y medio ambiente. I) Cumplir con las demás obligaciones legales y reglamentarias. De igual manera EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales, **obligaciones especiales a) De la utilización adecuada de Equipos – Herramientas – Útiles, Tecnología e Informática:** 1. Los equipos de computación y software, propiedad de LA USUARIA, están destinados para propósitos propios de la organización. 2. bajo ninguna circunstancia se permite que los empleados instalen software aplicativo personal en equipos de LA EMPRESA USUARIA 3. Se prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en el, propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. 4. El trabajador debe manejar con el debido cuidado los equipos, las herramientas y útiles que le sean entregados para el cumplimiento de sus funciones. 5. El trabajador no esta facultado para enviar correos electrónicos en forma discriminada a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin la autorización previa de la gerencia general 6. El trabajador es responsable del mantenimiento y buen estado de equipos, herramientas y útiles que tiene asignado, es decir, que igualmente es responsable de lo que en dichos equipos, herramientas o útiles se encuentre o se dañe por uso inapropiado; por lo tanto, se deben tomar todas las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen los equipos, herramientas y útiles sin autorización. b) obligación especial sobre

antecedentes. Se considera como justa causa para dar por terminado el contrato por ser **hecho grave** para el trabajador, el haber tenido conocimiento o participación, por acción, omisión, negligencia o complicidad, en comportamiento en hechos delictivos o en contra de la moral, que perjudiquen los intereses del empleador o del usuario, sus funcionarios, clientes o allegados, o el hecho de tener conocimiento de ellos y no informar oportunamente al empleador, a sus representantes o al usuario, o dar informaciones falsas o extemporáneas sobre los mismos. De acuerdo a lo anterior el trabajador manifiesta expresamente como **condición esencial** para la firma de este contrato, que no ha tenido vínculos directos ni indirectos con actividades tales como el terrorismo, la subversión, el tráfico de estupefacientes o la delincuencia común y es justa causa suficiente para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del empleador, el hecho de que el trabajador no haya suministrado información verídica al respecto, como también información exacta en la hoja de datos personales o en la solicitud de empleo, diligenciadas previamente a la firma de el contrato, documentos que hacen parte integral del mismo. **C) Confidencialidad.** En concordancia con lo establecido en el numeral 2 del artículo 58, del Código Sustantivo del Trabajo, durante la vigencia del presente contrato, el empleado se obliga y compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada que tenga o llegue a conocer en razón de su vinculación laboral y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador o a la empresa usuaria, como consecuencia de lo señalado en la presente cláusula, se considera falta grave por parte del empleado, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofonías, videos, discos de computadora, etc. Su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase medio. El empleado responderá por los perjuicios que cause al empleador o a la empresa usuaria, por razón de violación a la prohibición expresa contenida en la presente cláusula y en cuyo evento se iniciaran las acciones legales pertinentes además de aplicar las estipulaciones del decreto ley 2351 de 1.965. Artículo séptimo, en el cual se contemplan las justas causas para terminar el contrato de trabajo. **d) Responsabilidad del trabajador. 1. EL TRABAJADOR** autoriza expresamente a EL EMPLEADOR en caso de retiro de la empresa, (cualquiera sea su causa), para que descuenta del valor de los salarios o prestaciones, e indemnizaciones y en general de cualquier acreencia laboral que le corresponda, hasta tanto no los haya devuelto el costo de: a) Los bienes, valores, productos y documentos de propiedad de la empresa usuaria debidamente relacionados, según el inventario inicial y de acuerdo con las especiales labores que desarrolle. b) El carnet que lo acredite como empleado en misión y que lo autoriza, para desempeñar las funciones de su cargo, en caso de pérdida es necesario anexar el denuncia respectivo, a fin que evite perjuicios futuros para la organización. Sobre el tema tratado en este numeral y circunstancias análogas, **LAS PARTES de MUTUO ACUERDO** se acogen a lo establecido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación laboral, sentencia, septiembre 10/2003 Radicación. 21.057 Magistrado Ponente. Eduardo López Villegas. "PROHIBICION DE DESCUENTOS SIN AUTORIZACION DEL TRABAJADOR. NO RIGE AL MOMENTO DE LA TERMINACION DEL CONTRATO" **2.** Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del trabajador hacer entrega de su cargo a través de un acta de finalización, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieren las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, la organización podrá ejercer las acciones legales pertinentes por los perjuicios que se causen **3.** Mantener actualizados los datos necesarios ante la oficina de gestión humana a fin de que la empresa le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o la terminación de su contrato de trabajo, motivo por el cual la dirección de su residencia, teléfono, celular, etc., deberán permanecer debidamente actualizados, el incumplimiento de lo anterior, exime al empleador de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la ley 789 de 2.002, al igual que las normas concordantes de la legislación laboral vigente. **PARAGRAFO PRIMERO.** El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerada como **VIOLACION GRAVE** para todos los efectos legales, en especial para el previsto en el literal a, numeral 6, artículo Séptimo del decreto 2351 de 1.965. **4.** Se acuerda entre las partes que el trabajador asistirá a los entrenamientos, desarrollos y capacitaciones realizadas por el empleador y/o la empresa usuaria en los horarios y lugares que se establezcan, el trabajador se responsabiliza de los elementos entregados para el desarrollo de su trabajo, al momento de retirarse deberá hacer entrega de los mismos con acta que ha firmado, y se responsabilizará por cualquier faltante que se presente. **5.** A cumplir las reglas, manuales, procedimientos, comunicaciones internas o cualquier otro tipo de documento del empleador o de la empresa usuaria.

CLAUSULA TERCERA: DURACION DEL CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA. El presente contrato durara el tiempo estrictamente necesario para la ejecución de la obra o labor contratada por la empresa USUARIA, en consecuencia, este contrato terminara en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del trabajador o por la terminación de el contrato comercial suscrito entre el EMPLEADOR y el USUARIO de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, cualquiera de las partes podrá terminarlo sin autorización alguna en los términos del Artículo V Literal D de la ley 50 de 1.990. De igual manera las partes, acogiéndose a lo previsto en el Artículo VII de la ley 50/90, acuerdan que los primeros dos meses del presente contrato se consideran de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que haya lugar a indemnización alguna.

CLAUSULA CUARTA. REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagara a **EL TRABAJADOR EN MISION** por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos, dominicales y festivos de que se tratan los capítulos I, II, III, del título VII de Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO:** para efectos del Artículo 15 de la ley 50 de 1.990, expresamente convienen las partes que los beneficios, auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere EL EMPLEADOR al TRABAJADOR por mera libertad no constituyen salario, particularmente se incluyen dentro de este pacto los bonos o premios que se concedieren por cumplimiento de metas y objetivos, todo eventual suministro o auxilio de alimentación, vivienda, educación y otros auxilios análogos, el monto que excede en cualquier tiempo lo laborado expresamente por las partes de estos conceptos, suministro de los mismos a bajo precio a sí como cualquier prima extralegal, de vacaciones, de servicios o de navidad y en general cualquier auxilio o beneficio que se otorgue sin que lo antes expresado configure una obligación para EL EMPLEADOR de conceder tales beneficios. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Se aclara y se conviene que en los casos en que **EL TRABAJADOR EN MISION devengue** comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82,5 % de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5 % restante esta destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que trata los capítulos I y II de título VII de Código Sustantivo de Trabajo. **xx**

CLAUSULA QUINTA. JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR EN MISION Se obliga a laborar la jornada máxima, legal en los turnos y dentro de las horas señaladas por la **EMPRESA USUARIA**, o por las personas autorizadas por esta pudiendo hacer

ajustes o cambio de horarios 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 23 de la ley 50 de 1.990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma. De igual manera, las partes acuerdan que el TRABAJADOR podrá laborar conforme lo permite la jornada flexible contenida en el artículo 81 de la Ley 782/02, en una jornada máxima de 48 horas durante seis días de la semana, en los turnos y horarios que la empresa USUARIA determine unilateralmente en forma anticipada, cuya duración diaria no podrá ser inferior a cuatro horas continuas, ni superior a diez horas y sin que haya lugar a recargos por trabajo extraordinario, siempre y cuando no se exceda el promedio de las 48 horas semanales en la jornada de 6:00 a.m. a 08:00 p.m.

CLAUSULA SEXTA. DURACION DEL CONTRATO. La duración del presente contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, señalada en este documento, de conformidad con el Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, cualquiera de las partes podrá terminarlo unilateralmente, en cualquier momento así no se haya terminado la obra que lo motivo, sin que esto de lugar a preavisos e indemnizaciones por parte de los que hacen parte de este contrato. Queda claro y es entendido para las partes que como este contrato ha sido motivado como consecuencia del contrato de prestación de servicios celebrado entre **SERVICIOS GLOBALES SAS.**, y un tercero se entenderá como termino de la obra el momento en que la empresa usuaria notifique por escrito la terminación de la labor del trabajador en misión, y/o por la terminación del contrato comercial suscrito entre el EMPLEADOR y el USUARIO de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO. EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR EN MISION** Convienen de común acuerdo que en caso de prolongarse la Obra o Labor en misión para la cual se celebra este contrato se procederá de acuerdo con el Artículo 77 numeral 3 de la Ley 50 de 1.990.

CLAUSULA SEPTIMA. TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1.965; Y además, por parte de **EL EMPLEADOR**, las faltas que para el efecto se califiquen como graves según el reglamento o documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular y en las que expresamente convenga así calificar en escritos que hacen parte de este contrato. Se califican puntualmente como faltas graves la violación de obligación y prohibiciones contenidas en la clausula Segunda del presente Contrato y las que se enumeran a continuación: a) La violación del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, b) La no asistencia puntual al trabajo por mas de dos veces sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR o de las personas autorizadas por este, c) la revelación de secretos y datos reservados de la empresa empleadora o de la usuaria, d) El hecho de que el TRABAJADOR, llegue bajo los efectos de bebidas alcohólicas o alucinógenas, narcóticas o estupefacientes o ingiera cualquier dosis de las mismas en el sitio de trabajo, aun por primera vez, e) Por todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el TRABAJADOR EN MISION fuera del servicio contra sus compañeros de trabajo, f) Por incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y las de las demás personas, maquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar **EL TRABAJADOR EN MISION**, g) Por encontrar en poder de **EL TRABAJADOR EN MISION** o en lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan, h) por ordenar, incitar y realizar o participar en cualquier cese ilegal de actividades en el trabajo, i) Por ausentarse del trabajo sin permiso de sus superiores o sin causa justificada a juicio de **EL EMPLEADOR**, j) por dormirse en horas y sitios de trabajo, k) por solicitar dadas o prestamos de dinero a **LA EMPRESA USUARIA** o compañeros de labor, l) Todo acto contra la moral o delictuoso que cometa **EL TRABAJADOR EN MISION** contra le empresa de servicios temporales, o contra la empresa usuaria o sus trabajadores, m) La alteración, modificación, ocultamiento o simulación de los informes de trabajo reportados por **LA EMPRESA USUARIA** o sus representantes, n) El incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR EN MISION** de las instrucciones e indicaciones que le imparta **LA EMPRESA USUARIA** o sus representantes para la ejecución de las labores a realizar, o) Por dejar de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituir a este en cualquier forma irregular y sin autorización previa, p) Por la no-utilización por parte de **EL TRABAJADOR EN MISION** del uniforme establecido si lo requiere, del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por **EL EMPLEADOR** o **LA EMPRESA USUARIA**. q) Por la pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento de **EL TRABAJADOR EN MISION** con alguna de las personas que trabajan en el establecimiento y que a juicio de los directivos del mismo puedan lesionar la marcha armónica de las labores. r) Por no aceptar las asignaciones de trabajo a la **EMPRESA USUARIA** dentro del objeto de contrato. s) Retirar de las oficinas, archivos, documentos, elementos o dar a conocer cualquier elemento sin autorización expresa de **EL EMPLEADOR** o **LA EMPRESA USUARIA**. t) Por mandato legal en los términos del Artículo V Literal I de la ley 50/90 cuando **EL TRABAJADOR EN MISION** no regrese a su labor o abandone el cargo sin previa autorización, será causal de cancelación de contrato.

CLAUSULA OCTAVA: LAS INVENCIONES. Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL TRABAJADOR EN MISION** contratado le pertenecen, salvo por; A) en el evento que la invención haya sido realizada por **EL TRABAJADOR EN MISION** contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. B) Cuando **EL TRABAJADOR EN MISION** no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este ultimo evento, **EL TRABAJADOR EN MISION** tendrá derecho a una compensación que se fijara por un Tribunal de Arbitramento designado por las partes en cumplimiento de las normas laborales y de arbitraje vigentes para el momento en que se origine el conflicto, de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporta **EL EMPLEADOR**, u otros factores similares.

CLAUSULA NOVENA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. Las partes podrán convenir que el trabajo se presente en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración de **EL TRABAJADOR EN MISION**, o implique perjuicios para el. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por **EL EMPLEADOR** de conformidad con el numeral 8. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR EN MISION** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida **EL EMPLEADOR** dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales de **EL TRABAJADOR EN MISION** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos de **EL TRABAJADOR EN MISION**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1.990.

CLAUSULA DECIMA: DERECHOS DEL TRABAJADOR EN MISION. **EL EMPLEADOR** manifiesta abiertamente que **EL TRABAJADOR EN MISION** tendrá derecho a todos los aportes parafiscales y prestaciones sociales consignadas en el Artículo 39

**CONTRATO DE TRABAJO EN MISION POR LA DURACION DE LA OBRA
O LABOR CONTRATADA**

NOMBRE DEL EMPLEADOR SERVICIOS GLOBALES SAS	DOMICILIO DEL EMPLEADOR: Barranquilla
REPRESENTADA POR: Victor Hugo Vega Forero	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 72178126
NOMBRE DEL TRABAJADOR EN MISION: Ayda Ximena Rodriguez cabeza	DIRECCION:
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 29177448	LIBRETA MILITAR No:
FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD: 27/12/1978 - Colombia	CIUDAD DONDE SE CONTRATA: Departamento Valle del Cauca
CARGO PARA EL CUAL ES CONTRATADO: Auxiliar Servicios Generales	
SALARIO: \$1.160.000,00	PERIODO DE PAGO: Mensual
EMPRESA USUARIA A LA CUAL ES REMITIDO EL TRABAJADOR EN MISION: ICBF REGIONAL VALLE DEL CAUCA	FECHA DE INGRESO: Marzo 03 de 2023

DURACION DEL CONTRATO: Será el tiempo necesario para la realización de la labor u obra, cuya ejecución demanda la Empresa Usuaria y que es objeto del presente contrato, en los términos de la ley vigente.

MOTIVO QUE DA ORIGEN A LA OBRA O LABOR: En razón a que **SERVICIOS GLOBALES SAS**, ha celebrado un contrato de prestación de servicios con **LA EMPRESA USUARIA ICBF REGIONAL VALLE DEL CAUCA**.

Que motivan la realización del presente contrato de trabajo celebrado entre las partes y por el tiempo en que **LA EMPRESA USUARIA** determine, y cuyas funciones para el presente contrato serán las que defina **LA EMPRESA USUARIA**, al hacer la entrega del respectivo cargo, o las que se le asignen en la ejecución del mismo.

Entre **EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR EN MISION**, de las condiciones ya dichas identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo en Misión, en lo previsto en ellas de acuerdo con el Código Sustantivo del trabajo y demás normas del Régimen Laboral Colombiano.

CLAUSULA PRIMERA: OBJETO. - **EL EMPLEADOR** contrata los servicios del **TRABAJADOR** para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de **TRABAJADOR EN MISION**, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR, LA EMPRESA USUARIA** o sus representantes, observando en su cumplimiento la diligencia y cuidado necesario.

CLAUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: **EL EMPLEADOR** contrata los servicios del **TRABAJADOR EN MISION** y este se obliga a: A) Aportar a **EL EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR O LA EMPRESA USUARIA**, B) no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a los fijados por **EL EMPLEADOR O LA EMPRESA USUARIA**, o las personas autorizadas por estas y relacionadas por el objeto del presente contrato, C) No trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. D) guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos e informaciones en general, sobre todos los asuntos y materia que lleguen a su conocimiento por causa o por ocasión de su contrato de trabajo. E) cuidar y manejar con esmero las maquinas, herramientas, utensilios como materias primas, productos en procesos o terminados, instalaciones y demás bienes del establecimiento donde preste sus servicios y evitar todo daño y perdida que cause perjuicios a la persona natural o jurídica usuaria. F) acatar los reglamentos internos del trabajo de **LA EMPRESA USUARIA** y de **EL EMPLEADOR** G) Aceptar los traslados del lugar de trabajo que se determine por **LA EMPRESA USUARIA** o **EL EMPLEADOR** siempre y cuando no se modifique su labor ni se disminuya su salario. H) Acatar las normas de salud ocupacional y medio ambiente. I) Cumplir con las demás obligaciones legales y reglamentarias. De igual manera **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales, **obligaciones especiales a) De la utilización adecuada de Equipos – Herramientas – Útiles, Tecnología e Informática:** 1. Los equipos de computación y software, propiedad de **LA USUARIA**, están destinados para propósitos propios de la organización. 2. bajo ninguna circunstancia se permite que los empleados instalen software aplicativo personal en equipos de **LA EMPRESA USUARIA** 3. Se prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en el, propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. 4. El trabajador debe manejar con el debido cuidado los equipos, las herramientas y útiles que le sean entregados para el cumplimiento de sus funciones. 5. El trabajador no esta facultado para enviar correos electrónicos en forma discriminada a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin la autorización previa de la gerencia general 6. El trabajador es responsable del mantenimiento y buen estado de equipos, herramientas y útiles que tiene asignado, es decir, que igualmente es responsable de lo que en dichos equipos, herramientas o útiles se encuentre o se dañe por uso inapropiado; por lo tanto, se deben tomar todas las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen los equipos, herramientas y útiles sin autorización. b) obligación especial sobre

ajustes o cambio de horarios 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 23 de la ley 50 de 1.990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma. De igual manera, las partes acuerdan que el TRABAJADOR podrá laborar conforme lo permite la jornada flexible contenida en el artículo 81 de la Ley 782/02, en una jornada máxima de 48 horas durante seis días de la semana, en los turnos y horarios que la empresa USUARIA determine unilateralmente en forma anticipada, cuya duración diaria no podrá ser inferior a cuatro horas continuas, ni superior a diez horas y sin que haya lugar a recargos por trabajo extraordinario, siempre y cuando no se exceda el promedio de las 48 horas semanales en la jornada de 6:00 a.m. a 08:00 p.m.

CLAUSULA SEXTA. DURACION DEL CONTRATO. La duración del presente contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, señalada en este documento, de conformidad con el Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, cualquiera de las partes podrá terminarlo unilateralmente, en cualquier momento así no se haya terminado la obra que lo motivo, sin que esto de lugar a preavisos e indemnizaciones por parte de los que hacen parte de este contrato. Queda claro y es entendido para la partes que como este contrato ha sido motivado como consecuencia del contrato de prestación de servicios celebrado entre SERVICIOS GLOBALES SAS., y un tercero se entenderá como termino de la obra el momento en que la empresa usuaria notifique por escrito la terminación de la labor del trabajador en misión, y/o por la terminación del contrato comercial suscrito entre el EMPLEADOR y el USUARIO de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO. EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR EN MISION** Convienen de común acuerdo que en caso de prolongarse la Obra o Labor en misión para la cual se celebra este contrato se procederá de acuerdo con el Artículo 77 numeral 3 de la Ley 50 de 1.990.

CLAUSULA SEPTIMA. TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1.965; Y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves según el reglamento o documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular y en las que expresamente convenga así calificar en escritos que hacen parte de este contrato. Se califican puntualmente como faltas graves la violación de obligación y prohibiciones contenidas en la clausula Segunda del presente Contrato y las que se enumeran a continuación: a) La violación del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, b) La no asistencia puntual al trabajo por mas de dos veces sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR o de las personas autorizadas por este, c) la revelación de secretos y datos reservados de la empresa empleadora o de la usuaria, d) El hecho de que el TRABAJADOR, llegue bajo los efectos de bebidas alcohólicas o alucinógenas, narcóticas o estupefacientes o ingiera cualquier dosis de las mismas en el sitio de trabajo, aun por primera vez, e) Por todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el TRABAJADOR EN MISION fuera del servicio contra sus compañeros de trabajo, f) Por incurrir en cualquier negligencia que ponga en peligro su seguridad y las de las demás personas, maquinas, materias primas y todos los objetos relacionados con la labor que se compromete a ejecutar EL TRABAJADOR EN MISION, g) Por encontrar en poder de EL TRABAJADOR EN MISION o en lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan, h) por ordenar, incitar y realizar o participar en cualquier cese ilegal de actividades en el trabajo, i) Por ausentarse del trabajo sin permiso de sus superiores o sin causa justificada a juicio de EL EMPLEADOR, j) por dormirse en horas y sitios de trabajo, k) por solicitar dadas o prestamos de dinero a LA EMPRESA USUARIA o compañeros de labor, l) Todo acto contra la moral o delictuoso que cometa EL TRABAJADOR EN MISION contra le empresa de servicios temporales, o contra la empresa usuaria o sus trabajadores, m) La alteración, modificación, ocultamiento o simulación de los informes de trabajo reportados por LA EMPRESA USUARIA o sus representantes, n) El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR EN MISION de las instrucciones e indicaciones que le imparta LA EMPRESA USUARIA o sus representantes para la ejecución de las labores a realizar, o) Por dejar de marcar su tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituir a este en cualquier forma irregular y sin autorización previa, p) Por la no-utilización por parte de EL TRABAJADOR EN MISION del uniforme establecido si lo requiere, del equipo de seguridad y elementos de trabajo asignados o suministrados por EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. q) Por la pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento de EL TRABAJADOR EN MISION con alguna de las personas que trabajan en el establecimiento y que a juicio de los directivos del mismo puedan lesionar la marcha armónica de las labores. r) Por no aceptar las asignaciones de trabajo a la EMPRESA USUARIA dentro del objeto de contrato. s) Retirar de las oficinas, archivos, documentos, elementos o dar a conocer cualquier elemento sin autorización expresa de EL EMPLEADOR o LA EMPRESA USUARIA. t) Por mandato legal en los términos del Artículo V Literal I de la ley 50/90 cuando EL TRABAJADOR EN MISION no regrese a su labor o abandone el cargo sin previa autorización, será causal de cancelación de contrato.

CLAUSULA OCTAVA: LAS INVENCIONES. Las invenciones o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR EN MISION contratado le pertenecen, salvo por; A) en el evento que la invención haya sido realizada por EL TRABAJADOR EN MISION contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. B) Cuando EL TRABAJADOR EN MISION no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este ultimo evento, EL TRABAJADOR EN MISION tendrá derecho a una compensación que se fijara por un Tribunal de Arbitramento designado por las partes en cumplimiento de las normas laborales y de arbitraje vigentes para el momento en que se origine el conflicto, de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporta EL EMPLEADOR, u otros factores similares.

CLAUSULA NOVENA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. Las partes podrán convenir que el trabajo se presente en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración de EL TRABAJADOR EN MISION, o implique perjuicios para el. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO: EL TRABAJADOR EN MISION** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales de EL TRABAJADOR EN MISION y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos de EL TRABAJADOR EN MISION, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1.990.

CLAUSULA DECIMA: DERECHOS DEL TRABAJADOR EN MISION. EL EMPLEADOR manifiesta abiertamente que EL TRABAJADOR EN MISION tendrá derecho a todos los aportes parafiscales y prestaciones sociales consignadas en el Artículo 39

antecedentes. Se considera como justa causa para dar por terminado el contrato por ser hecho grave para el trabajador, el haber tenido conocimiento o participación, por acción, omisión, negligencia o complicidad, en comportamiento en hechos delictivos o en contra de la moral, que perjudiquen los intereses del empleador o del usuario, sus funcionarios, clientes o allegados, o el hecho de tener conocimiento de ellos y no informar oportunamente al empleador, a sus representantes o al usuario, o dar informaciones falsas o extemporáneas sobre los mismos. De acuerdo a lo anterior el trabajador manifiesta expresamente como **condición esencial** para la firma de este contrato, que no ha tenido vínculos directos ni indirectos con actividades tales como el terrorismo, la subversión, el tráfico de estupefacientes o la delincuencia común y es justa causa suficiente para dar por terminado este contrato en forma unilateral por parte del empleador, el hecho de que el trabajador no haya suministrado información verídica al respecto, como también información exacta en la hoja de datos personales o en la solicitud de empleo, diligenciadas previamente a la firma de el contrato, documentos que hacen parte integral del mismo. **C) Confidencialidad.** En concordancia con lo establecido en el numeral 2 del artículo 58, del Código Sustantivo del Trabajo, durante la vigencia del presente contrato, el empleado se obliga y compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada que tenga o llegue a conocer en razón de su vinculación laboral y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador o a la empresa usuaria, como consecuencia de lo señalado en la presente cláusula, se considera falta grave por parte del empleado, la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofónicas, videos, discos de computadora, etc. Su sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase medio. El empleado responderá por los perjuicios que cause al empleador o a la empresa usuaria, por razón de violación a la prohibición expresa contenida en la presente cláusula y en cuyo evento se iniciaran las acciones legales pertinentes además de aplicar las estipulaciones del decreto ley 2351 de 1.965. Artículo séptimo, en el cual se contemplan las justas causas para terminar el contrato de trabajo. **d) Responsabilidad del trabajador.** 1. EL TRABAJADOR autoriza expresamente a EL EMPLEADOR en caso de retiro de la empresa, (cualquiera sea su causa), para que descuente del valor de los salarios o prestaciones, e indemnizaciones y en general de cualquier acreencia laboral que le corresponda, hasta tanto no los haya devuelto el costo de: a) Los bienes, valores, productos y documentos de propiedad de la empresa usuaria debidamente relacionados, según el inventario inicial y de acuerdo con las especiales labores que desarrolle. b) El carnet que lo acredite como empleado en misión y que lo autoriza, para desempeñar las funciones de su cargo, en caso de pérdida es necesario anexar el denuncia respectivo, a fin que evite perjuicios futuros para la organización. Sobre el tema tratado en este numeral y circunstancias análogas, **LAS PARTES de MUTUO ACUERDO** se acogen a lo establecido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación laboral, sentencia, septiembre 10/2003 Radicación. 21.057 Magistrado Ponente. Eduardo López Villegas. "PROHIBICION DE DESCUENTOS SIN AUTORIZACION DEL TRABAJADOR. NO RIGE AL MOMENTO DE LA TERMINACION DEL CONTRATO" 2. Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del trabajador hacer entrega de su cargo a través de un acta de finalización, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieren las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, la organización podrá ejercer las acciones legales pertinentes por los perjuicios que se causen 3. Mantener actualizados los datos necesarios ante la oficina de gestión humana a fin de que la empresa le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o la terminación de su contrato de trabajo, motivo por el cual la dirección de su residencia, teléfono, celular, etc., deberán permanecer debidamente actualizados, el incumplimiento de lo anterior, exime al empleador de toda responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la ley 789 de 2.002, al igual que las normas concordantes de la legislación laboral vigente. **PARAGRAFO PRIMERO.** El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerada como **VIOLACION GRAVE** para todos los efectos legales, en especial para el previsto en el literal a, numeral 6, artículo Séptimo del decreto 2351 de 1.965. 4. Se acuerda entre las partes que el trabajador asistirá a los entrenamientos, desarrollos y capacitaciones realizadas por el empleador y/o la empresa usuaria en los horarios y lugares que se establezcan, el trabajador se responsabiliza de los elementos entregados para el desarrollo de su trabajo, al momento de retirarse deberá hacer entrega de los mismos con acta que ha firmado, y se responsabilizará por cualquier faltante que se presente. 5. A cumplir las reglas, manuales, procedimientos, comunicaciones internas o cualquier otro tipo de documento del empleador o de la empresa usuaria.

CLAUSULA TERCERA: DURACION DEL CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA. El presente contrato durara el tiempo estrictamente necesario para la ejecución de la obra o labor contratada por la empresa USUARIA, en consecuencia, este contrato terminara en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del trabajador o por la terminación de el contrato comercial suscrito entre el EMPLEADOR y el USUARIO de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, cualquiera de las partes podrá terminarlo sin autorización alguna en los términos del Artículo V Literal D de la ley 50 de 1.990. De igual manera las partes, acogiéndose a lo previsto en el Artículo VII de la ley 50/90, acuerdan que los primeros dos meses del presente contrato se consideran de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que haya lugar a indemnización alguna.

CLAUSULA CUARTA. REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagara a EL TRABAJADOR EN MISION por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos, dominicales y festivos de que se tratan los capítulos I, II, III, del título VII de Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO PRIMERO:** para efectos del Artículo 15 de la ley 50 de 1.990, expresamente convienen las partes que los beneficios, auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere EL EMPLEADOR al TRABAJADOR por mera libertad no constituyen salario, particularmente se incluyen dentro de este pacto los bonos o premios que se concedieren por cumplimiento de metas y objetivos, todo eventual suministro o auxilio de alimentación, vivienda, educación y otros auxilios análogos, el monto que excede en cualquier tiempo lo laborado expresamente por las partes de estos conceptos, suministro de los mismos a bajo precio a sí como cualquier prima extralegal, de vacaciones, de servicios o de navidad y en general cualquier auxilio o beneficio que se otorgue sin que lo antes expresado configure una obligación para EL EMPLEADOR de conceder tales beneficios. **PARAGRAFO SEGUNDO.** Se aclara y se conviene que en los casos en que EL TRABAJADOR EN MISION devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82,5 % de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5 % restante esta destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que trata los capítulos I y II de título VII de Código Sustantivo de Trabajo. xx **CLAUSULA QUINTA. JORNADA DE TRABAJO.** EL TRABAJADOR EN MISION Se obliga a laborar la jornada máxima, legal en los turnos y dentro de las horas señaladas por la EMPRESA USUARIA, o por las personas autorizadas por esta pudiendo hacer

Santiago de Cali 13 de junio de 2023



**BIENESTAR
FAMILIAR**
Clasificada



No. 202360004000117792 Código Web: PFDW3

Radicator: Angie Cuadrado Fecha: 15/06/2023 14:41:26 Folios: 1

Remitente: MARIA ELENA LIQUIE GUTIERREZ

Destino: DIRECCION REGIONAL VALLE DEL CAUCA

Asunto: DERECHO DE PETICIÓN

Señor
CARLOS ALBERTO BRAVO ROMAÑA
Director Regional Valle ICBF

Los suscritos Auxiliares de Servicios Generales mayores de edad y vecinos del Distrito de Santiago de Cali, identificados con la cedula de ciudadanía como aparece al pie de nuestras firmas, con desempeño de funciones en las instalaciones del ICBF a través de contratista, en forma respetuosa manifestamos que hacemos uso del derecho constitucional de petición artículo 23 que consagra la norma superior, afín de que previos los trámites previstos en la ley 1755 de 2015, por la cual se reglamenta el derecho fundamental de petición en los artículos 13 y 14, con el propósito de solicitarle su intervención ante la empresa Servicios Globales S.A representada legalmente por el señor Víctor Hugo Vega Forero, para que se nos reconozca liquide y pague los salarios y la seguridad social adeudada, con base en los siguientes hechos:

HECHOS

El 3 de marzo del año 2023 firmamos un contrato de trabajo con la empresa **SERVICIOS GLOBALES S.A** representada legalmente por el señor **VICTOR HUGO VEGA FORERO** identificado con la cedula de ciudadanía No. 72.178.126, para desempeñar las funciones de Auxiliar de Servicios Generales en todas las oficinas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Valle del Cauca, el mencionado contrato fue firmado hasta el 31 de marzo de 2023 y posteriormente prorrogado hasta el 15 de abril de 2023.

El 4 de abril del año 2023 nuestras funciones laborales fueron suspendidas por el ICBF debido a que el empleador no había cancelado la Seguridad Social como Pensión, Salud y ARL, de e igual manera nos adeuda los salarios y prestaciones sociales del 3 de marzo al 3 de abril del año 2023, razón por lo cual solicitamos su intervención para que este problema laboral sea solucionado, según lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia cuando el contratista no cumple con las obligaciones laborales la entidad que lo contrato tiene la responsabilidad laboral solidaria con los trabajadores.

PETICION

1. Por lo anteriormente expuesto solicitamos respetuosamente su intervención ante la empresa Servicios Globales S.A representada legalmente por el señor Víctor Hugo Vega Forero identificado con la cedula de ciudadanía No. 72.178.126, para que se nos reconozca liquide y pague los salarios y la seguridad social adeudada desde el 3 de marzo al 3 de abril del año 2023
2. De e igual manera solicitamos respetuosamente copia del contrato de prestación de servicios firmado entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la empresa Servicios Globales S.A representada legalmente por el señor Víctor Hugo Vega Forero, el cual es requerido para iniciar acciones legales si nuestro problema laboral no se soluciona con su intervención.

Recibimos información en la avenida 1 norte 3 No. 7 N – 41 B/ Centenario cel. 3148111778 correo electrónico mariaelenadugu@gmail.com

Atentamente.

Maria Elena Duque G.

MARIA ELENA DUQUE GUTIERREZ
CC 66.952.220

Yurlis Mosquera

YURLIS SURLÉNIS MOSQUERA LOZANO
CC 1130651385

Rogeria Valoyes M.

ROGERIA VALOYES MOSQUERA
CC 35894003

Ayda Ximena Rodriguez

AIDA XIMENA RODRIGUEZ
CC 29177448

Siomara Gutierrez Mambuscay

SIOMARA GUTIERREZ
CC 25397366

Frangil Pillol

FRANGIL PILLLOL GUERRERO PAZ
CC 1130633813

Lilian Solay Mendoza

LILIANA SOLAY MENDOZA
67031754

Al contestar cite este número



Radicado No:
202360500000152641

Santiago de Cali, 2023-07-07

SEÑORES:

MARIA ELENA DUQUE GUTIERREZ
AVENIDA 1 NORTE # 7N - 41 BARRIO CENTENARIO

VALLE DEL CAUCA - CALI

MARIA ELENA DUQUE GUTIERREZ
YURLIS SURLLENIS MOSQUERA LOZANO
ROGERIA VALOYES MOSQUERA
AIDA XIMENA RODRIGUEZ
SIOMARA GUTIERRES
FRANGIL PILLOL GUERRERO PAZ
LILIANA SOLAY MENDOZA

RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN RAD 202360004000117792

Cordial saludo,

De manera atenta, y en consideración a la solicitud por ustedes elevada, en la que solicita información sobre las acciones adelantadas para el cumplimiento del contrato No. 76004212023 y copia de este, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

El INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR es la entidad del Estado colombiano que trabaja por la prevención y protección integral de la primera infancia, infancia y adolescencia, brindando atención especialmente a aquellos en condiciones de amenaza, inobservancia o vulneración de sus derechos. Por esta razón, y con el propósito de cumplir con su objetivo misional se encuentra autorizado por ley (ley 7 de 1979 reglamentado por el Decreto 2388 de 1979) para celebrar diversos contratos, como es el caso del servicio de aseo. Esta actividad se cumple bajo la exclusiva responsabilidad del contratista y con personal de su dependencia.

Por lo anterior, resulta claro que el ICBF no tiene competencia para desarrollar o intervenir en los asuntos laborales (selección de personal, contratación, desvinculación y demás) que se puedan generar en la ejecución de los contratos que celebra el Instituto para la prestación del Servicio de aseo y cafetería, pues ello es responsabilidad de la entidad que presta el Servicio.

Aclarado lo anterior, y en relación con su escrito, se tiene la siguiente trazabilidad:

1. El día 28 de febrero del 2023 se adjudicó contrato de mínima cuantía (SECOP II) No. 76004212023 con la empresa SERVICIOS GLOBALES SAS representada legalmente por VICTOR HUGO VEGA FORERO.
2. Durante la ejecución del contrato el ICBF Regional Valle ha realizado dos requerimientos No 202360500000076701 y No. 202360500000080231 a la empresa SERVICIOS GLOBALES SAS con copia a la aseguradora, esto con el fin de que la empresa en mención responda por las situaciones presentadas.
3. Por último, me permito aportar copia del contrato.

Para nosotros es muy importante haber atendido su solicitud.

Cordialmente,

CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA

Director ICBF Regional Valle

Revisó y aprobó: Carlos Humberto Bravo Riomaña - Director ICBF Regional Valle
Proyecto: Miguel Enrique Andrade Lopez - Coordinador Administrativo

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NÚMERO 1.130.651.385

MOSQUERA LOZANO

APELLIDOS

YURLIS SURLÉNIS

NOMBRES

Yurlis Mosquera

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 01-ABR-1987

TADO
(CHOCO)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.50

ESTATURA

B-

G.S. RH

F

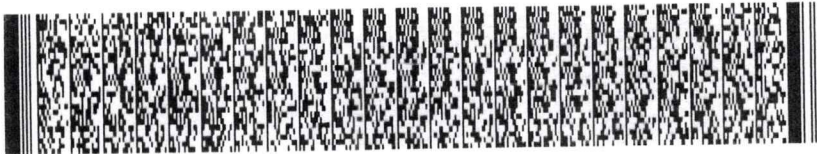
SEXO

05-ABR-2005 CALI

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN


REGISTRADOR NACIONAL
ALEXANDER VEGA ROCHA

ÍNDICE DERECHO



A-3100100-01297764-F-1130651385-20220513

0079341672A 1

8504708603

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **29.177.448**
RODRIGUEZ CABEZA

APELLIDOS
AYDA XIMENA

NOMBRES

A. Ximena Rodriguez C.

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **27-DIC-1978**

CALI
(VALLE)
LUGAR DE NACIMIENTO

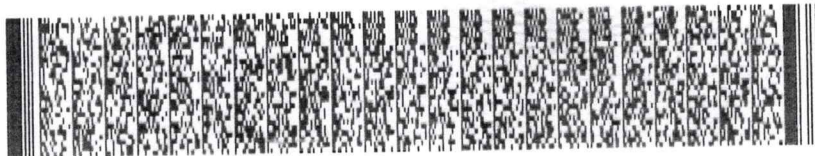
1.70
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

19-FEB-1998 CALI
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sanchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



A.3100150.00157152-F-0029177448-20090521

0011653881A 1

2840017333