I.P.S.
Fisiovital
Centro de Rehabilitación Integral
N.I.T.: 900354649-3

ACTA No. 001

Contratación laboral de LORENA TAIS PEÑARANDA OÑATE ejerciendo sus funciones de Trabajadora Social en el Centro de Rehabilitación Integral I.P.S. Fisiovital en la ciudad de Riohacha en el periodo en el año 2024.

Lo anterior se firma por los que en ello intervinieron

LORENA T PEÑARANDA
Trabajadora social SIAU

I.P.S. Fisiovital
Centro de Rehabilitación Integral

I.P.S. Fisiovital
Centro de Rehabilitación Integral
NIT 900354649-3

I.P.S FISIOVITAL
CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL LTDA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR No. FV2024 - 055			
EMPLEADOR		EMPLEADO	
NOMBRES	FELIPE JAVIER MEJIA TURIZO	**NOMBRES**	LORENA TAIS PEÑARANDA OÑATE
CEDULA	72.278.227 Exp. en Barranquilla - Atlántico	**CEDULA**	40.930.936
DIRECCIÓN	Calle 14 No. 10-61	**DIRECCION**	Calle 34 No. 14a - 05
TELEFONO	3104705090	**TELEFONO**	3107046139
MUNICIPIO	Riohacha – La Guajira	**MUNICIPIO**	RIOHACHA, LA GUAJIRA
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO DEL TRABAJADOR: 20 de Septiembre de 1976 Riohacha, La Guajira			
CARGO U OFICIO A DESEMPEÑAR : TRABAJADORA SOCIAL			
SALARIO: $ 1300000 UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL DE PESOS M.L PAGADEROS MENSUALMENTE, MAS AUXILIO DE TRANSPORTE			
FECHA DE INICIO DE LABORES: 15 de Enero de 2024		**FECHA DE TERMINACION:** 30 de Junio 2024	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES: Riohacha, La Guajira		**LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO :** RIOHACHA, LA GUAJIRA	
TERMINO INICIAL DEL CONTRATO: 5 Meses y 15 Dias			

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas: **PRIMERA.** El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **SEGUNDA.** El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario de **1300000 UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL DE PESOS M.L MENSUALES**, Mas Auxilio De Transporte, pagadero en las oportunidades también ya señaladas. 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 de Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo **Parágrafo primero:** DE CALIFICACION NO SALARIAL: Las partes acuerdan, expresa e irrevocablemente por razones de conveniencia del trabajador, de acuerdo con la facultad otorgada en los artículos 15 de la ley 50 de 1990 (Art. 128 C.S.T.) y 17 de la ley 344/96, que los beneficios percibidos por el trabajador conforme a esta cláusula no constituyen salario para ningún efecto de liquidación y pago de prestaciones sociales legales y extralegales, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y parafiscales (Sena, ICBF, CCF), pues tales beneficios se ciñen a las disposiciones que regulan las relaciones laborales y en tal sentido se pactan sobre conceptos objeto de libre estipulación por estar en el ámbito de lo que excede los mínimos irrenunciables del derecho laboral y no vulnera derechos ciertos, indiscutibles y fundamentales del trabajador. Estos beneficios son de acuerdo con el Artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo y el contrato de trabajo: **$ 0 CERO DE PESOS M.L** como Bonificación, no se computará como factor salarial para aportes a la seguridad social y aportes parafiscales pues así lo quieren las partes, lo autoriza la ley y lo tiene aceptado la jurisprudencia. . **TERCERA.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, con la mayor brevedad, al empleador o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CUARTA.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria

en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer este ajuste o cambios de horarios cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de 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 las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibidem. **QUINTA**. Las partes acuerdan un período de prueba de 60 días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede dos meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo período de prueba. Durante este período tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la ley 50 de 1990. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días. **SEXTA**. 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 1965; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato. **SÉPTIMA.** Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando este no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares **OCTAVA**. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios 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 aquello es que se le afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990. **NOVENA**. 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 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. . **DECIMA CONFIDENCIALIDAD.** El EMPLEADO se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa del Representante Legal, información calificada por IPS FISIOVITAL como confidencial, reservada o estratégica y tan sólo podrá ser utilizada para dar cumplimiento a sus funciones. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de IPS FISIOVITAL durante su permanencia en el cargo o después de su retiro; so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información y esta será una causa justificada para suspensión parcial y definitiva del contrato-**DÉCIMA PRIMERA**. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en Riohacha a los 15 de Enero de 2024

Empleador

FELIPE JAVIER MEJIA TURIZO
CC: 72.278.227 Exp. en Barranquilla
Gerente

Empleado

LORENA TAIS PEÑARANDA OÑATE
C.C: 40.930.936 RIOHACHA, LA GUAJIRA

I.P.S FISIOVITAL
CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL LTDA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR No. FV2024 - 074			
EMPLEADOR		**EMPLEADO**	
NOMBRES	FELIPE JAVIER MEJIA TURIZO	**NOMBRES**	LORENA TAIS PEÑARANDA OÑATE
CEDULA	72.278.227 Exp. en Barranquilla - Atlántico	**CEDULA**	40.930.936
DIRECCIÓN	Calle 14 No. 10-61	**DIRECCION**	Calle 34 No. 14a - 05
TELEFONO	3104705090	**TELEFONO**	3107046139
MUNICIPIO	Riohacha – La Guajira	**MUNICIPIO**	RIOHACHA, LA GUAJIRA
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO DEL TRABAJADOR: 20 de Septiembre de 1976 Riohacha, La Guajira			
CARGO U OFICIO A DESEMPEÑAR: TRABAJADORA SOCIAL			
SALARIO: $ 1300000 UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL DE PESOS M.L PAGADEROS MENSUALMENTE, MAS AUXILIO DE TRANSPORTE			
FECHA DE INICIO DE LABORES: 01 de Julio de 2024		**FECHA DE TERMINACION:** 30 de Diciembre 2024	
LUGAR A DESEMPEÑAR LABORES: Riohacha, La Guajira		**LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO:** RIOHACHA, LA GUAJIRA	
TERMINO INICIAL DEL CONTRATO: 6 MES			

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas: **PRIMERA.** El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **SEGUNDA.** El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario de **1300000 UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL DE PESOS M.L MENSUALES**, Mas Auxilio De Transporte, pagadero en las oportunidades también ya señaladas. 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 de Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo **Parágrafo primero:** DE CALIFICACION NO SALARIAL: Las partes acuerdan, expresa e irrevocablemente por razones de conveniencia del trabajador, de acuerdo con la facultad otorgada en los artículos 15 de la ley 50 de 1990 (Art. 128 C.S.T.) y 17 de la ley 344/96, que los beneficios percibidos por el trabajador conforme a esta cláusula no constituyen salario para ningún efecto de liquidación y pago de prestaciones sociales legales y extralegales, indemnizaciones, aportes a la seguridad social y parafiscales (Sena, ICBF, CCF), pues tales beneficios se ciñen a las disposiciones que regulan las relaciones laborales y en tal sentido se pactan sobre conceptos objeto de libre estipulación por estar en el ámbito de lo que excede los mínimos irrenunciables del derecho laboral y no vulnera derechos ciertos, indiscutibles y fundamentales del trabajador. Estos beneficios son de acuerdo con el Artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo y el contrato de trabajo: **$ 0 CERO DE PESOS M.L** como Bonificación, no se computará como factor salarial para aportes a la seguridad social y aportes parafiscales pues así lo quieren las partes, lo autoriza la ley y lo tiene aceptado la jurisprudencia. . **TERCERA.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, con la mayor brevedad, al empleador o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CUARTA.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria

en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer este ajuste o cambios de horarios cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de 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 las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibidem. **QUINTA**. Las partes acuerdan un período de prueba de 60 días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede dos meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo período de prueba. Durante este período tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la ley 50 de 1990. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días. **SEXTA**. 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 1965; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato. **SÉPTIMA**. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando este no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares **OCTAVA**. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios 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 aquello es que se le afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990. **NOVENA**. 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 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. . **DECIMA CONFIDENCIALIDAD.** El EMPLEADO se obliga a guardar absoluta reserva de la información y documentación de la cual llegare a tener conocimiento en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, en especial no entregará ni divulgará a terceros salvo autorización previa y expresa del Representante Legal, información calificada por IPS FISIOVITAL como confidencial, reservada o estratégica y tan sólo podrá ser utilizada para dar cumplimiento a sus funciones. No podrá bajo ninguna circunstancia revelar información a persona natural o jurídica que afecte los intereses de IPS FISIOVITAL durante su permanencia en el cargo o después de su retiro; so pena de incurrir en las acciones legales pertinentes consagradas para la protección de esta clase de información y esta será una causa justificada para suspensión parcial y definitiva del contrato-**DÉCIMA PRIMERA**. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en Riohacha a los 28 de Junio de 2024

Empleador

FELIPE JAVIER MEJIA TURIZO
CC: 72.278.227 Exp. en Barranquilla
Gerente

Empleado

LORENA TAIS PEÑARANDA OÑATE
C.C: 40.930.936 RIOHACHA, LA GUAJIRA